

I PLAN DE IGUALDAD

ZANTZA SEGURIDAD, S.L.



I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2023-2027

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1. Introducción | 4 |
| 2. ZANTZA SEGURIDAD, S.L. | 5 |
| 3. Características generales de la empresa | 5 |
| 4. Compromiso con la igualdad..... | 7 |
| 5. Análisis | 7 |
| 5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas..... | 8 |
| 5.2. Periodo de referencia de los datos analizados..... | 10 |
| 5.3. Fecha de realización del diagnóstico..... | 10 |
| 5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración | 10 |
| 6. Conclusiones del análisis de datos-Diagnóstico de Igualdad | 11 |
| A. Análisis cuantitativo y cualitativo..... | 11 |
| 1. INFORMACIÓN INTERNA Y EXTERNA | 11 |
| 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 12 |
| 2.1) Datos cuantitativos | 12 |
| 2.2) Datos cualitativos | 17 |
| 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL..... | 20 |
| 3.1) Datos cuantitativos | 20 |
| 3.2) Datos cualitativos | 21 |
| 4. FORMACIÓN | 23 |
| 4.1) Datos cuantitativos | 23 |
| 4.2) Datos cualitativos | 24 |
| 5. PROMOCIÓN | 26 |
| 5.1) Datos cuantitativos | 26 |
| 5.2) Datos cualitativos | 27 |
| 6. CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA..... | 29 |
| 6.1) Datos cuantitativos | 29 |
| 6.2) Datos cualitativos | 33 |
| 6.3) Auditoría retributiva..... | 56 |
| ÁMBITO DE ANÁLISIS | 56 |
| VIGENCIA..... | 57 |
| DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN | 57 |
| A. Valoración de Puestos de Trabajo..... | 57 |
| a. Metodología de la VPT | 57 |
| b. Resultados de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) | 60 |
| B. Registro Retributivo | 71 |

| | |
|--|-----|
| C. Diferencias Salariales entre Sexos..... | 81 |
| Tabla de agrupaciones: | 83 |
| 7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL..... | 83 |
| 7.1) Datos cuantitativos | 83 |
| 7.2) Datos cualitativos | 85 |
| 8. INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA | 85 |
| 9. RETRIBUCIONES | 86 |
| 9.1) Datos cuantitativos | 86 |
| 9.2) Datos cualitativos | 90 |
| 10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | 90 |
| 10.1) Datos cuantitativos | 90 |
| 10.2) Datos cualitativos | 90 |
| 11. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN EMPRESARIAL | 90 |
| 12. VIOLENCIA DE GÉNERO | 91 |
| 12.1) Datos cuantitativos | 91 |
| 12.2) Datos cualitativos | 91 |
| 13. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO | 92 |
| 13.1) Datos cuantitativos | 92 |
| 13.2) Datos cualitativos | 94 |
| B. CONCLUSIONES | 95 |
| 7. Objetivos | 98 |
| 7.1. Objetivos generales..... | 98 |
| 7.2. Objetivos específicos..... | 99 |
| 8. Medidas del plan de igualdad | 102 |
| 9. Ámbito de aplicación y vigencia | 127 |
| 10. Seguimiento y evaluación | 127 |
| 11. Procedimiento de modificación | 133 |
| 12. Sistema de resolución de conflictos | 134 |
| 13. Registro del plan de igualdad | 134 |
| 14. Glosario | 135 |

1. Introducción

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

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

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 ZANTZA SEGURIDAD, S.L.

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

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

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

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla y sus necesidades.

2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31.12.2022.

2. ZANTZA SEGURIDAD, S.L.

- Nombre o Razón Social: ZANTZA SEGURIDAD, S.L.
- Forma jurídica: Sociedad limitada
- CIF: B95854865
- Actividad: Empresa de Seguridad
- Dirección: Avda. Pinoa, 8 Ofic.25, 48170 Zamudio
- Provincia: Bizkaia
- Responsable de Igualdad:
- Teléfono: 946523927
- Correo electrónico: notificaciones@zantzaseguridad.eus
- Página web:
- Convenio colectivo de aplicación: Convenio Estatal de Empresas de Seguridad.

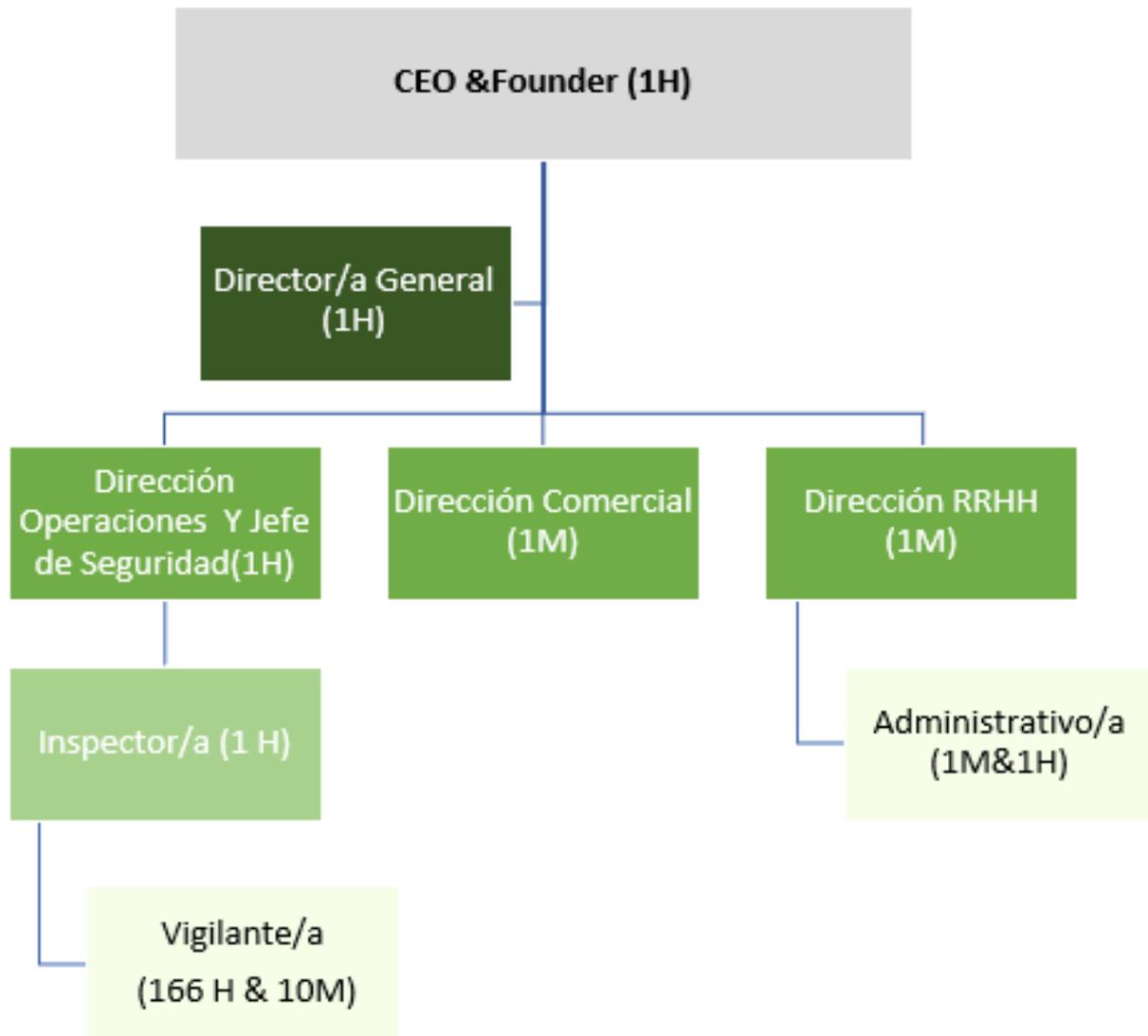
3. Características generales de la empresa

Nuestra Misión: Satisfacer todo tipo de necesidades en materia de seguridad privada a empresas tanto del ámbito privado como público y otras de análogas características.

Nuestra Visión: Nuestro objetivo es posicionarnos en el sector de la seguridad privada como una empresa brillante y de referencia enfocada a solventar las distintas necesidades del cliente.

Nuestro Valores: Una sólida y contrastada experiencia en el sector junto con un enfoque del negocio centrado en el cliente componen la esencia que caracteriza la cultura empresarial del Grupo Zantza.

Organigrama ZANTZA SEGURIDAD, S.L.



El organigrama de la empresa muestra que a nivel directivo la empresa cuenta con una presencia equilibrada entre mujeres y hombres y dónde reside la mayor diferencia es en área operativa dónde encontramos 166 hombres frente a 10 mujeres y únicamente un inspector hombre.

4. Compromiso con la igualdad

ESCRITO PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

ZANTZA SEGURIDAD, SL

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa ZANTZA SEGURIDAD, SL promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de ZANTZA SEGURIDAD, SL para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con un centro de trabajo propio en Madrid, datos relativos a trabajadores según información facilitada en la ficha identificativa y no dispone de RLPT.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista [otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación]

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

Fdo. Representantes de la empresa a efectos de negociación

Fdo: Bernabé Alonso Mancañido



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 totales (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
 - %hombres/hombres totales (%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.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.
- Encuesta a la plantilla

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación. También, se les ha pasado una encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

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 31.12.2022.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante el segundo semestre de 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:

- De una parte, como representación de Zantza Seguridad, S.L.:

D. BERNABÉ ALONSO MANCEÑIDO
D^a. PATRICIA ALONSO MANCEÑIDO
D. JOSÉ BERNABÉ ALONSO MONROY
D^a. MARTA VILLACIÁN

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

D. JOSE RAMON PINTO en representación de CCOO DEL HABITAT con un 50% de representatividad

D. JOSE ANGEL GARCIA en representación de CSIF con un 50% de representatividad

- Por los centros sin RLPT

D^a. MARIA LUISA CUBERO RINCON responsable de Igualdad en el sector de seguridad y servicios auxiliares de FESMCUGT organización que ostenta el 43,200% de la parte firmante del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad.

D^a. RAQUEL HIJOSA CARRACEDO como adjunta a la Secretaría de Mujeres CCOO DEL HABITAT organización que ostenta el 29,224% de la parte firmante del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad.

D^a. VANESA NAVARRO RODRIGUEZ Secretaria Estatal Igualdad y Formación de la FTSP-USO organización que ostenta el 23,904% de la parte firmante del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad.

Además, ha participado en calidad de entidad asesora PG& Asociados, S.L.U.

6. Conclusiones del análisis de datos-Diagnóstico de Igualdad

A. Análisis cuantitativo y cualitativo

1. INFORMACIÓN INTERNA Y EXTERNA

| | |
|----------------------|---|
| Denominación social: | Zantza Seguridad |
| Forma jurídica: | Sociedad limitada |
| CIF | B95854865 |
| CNAE | 8010 |
| Provincias: | 3 (Valladolid, Bilbao, Málaga) |
| Dirección social: | Avda. Pinoa, 8, Ofic. 25, 48170 Zamudio (Bizkaia) |
| Teléfono: | 946 523 927 |
| E-mail: | notificaciones@zantzaseguridad.eus |
| Página web: | - |

Nuestra Misión: Satisfacer todo tipo de necesidades en materia de seguridad privada a empresas tanto del ámbito privado como público y otras de análogas características.

Nuestra Visión: Nuestro objetivo es posicionarnos en el sector de la seguridad privada como una empresa brillante y de referencia enfocada a solventar las distintas necesidades del cliente.

Nuestro Valores: Una sólida y contrastada experiencia en el sector junto con un enfoque del negocio centrado en el cliente componen la esencia que caracteriza la cultura empresarial del Grupo Zantza.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad está conformada por los siguientes miembros:

De una parte, como representación empresarial:

D. BERNABÉ ALONSO MANCEÑO

D^a. PATRICIA ALONSO MANCEÑO

D. JOSÉ BERNABÉ ALONSO MONROY

D^a. MARTA VILLACIÁN

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

D. JOSE RAMON PINTO en representación de CCOO DEL HABITAT con un 50% de representatividad

D. JOSE ANGEL GARCIA en representación de CSIF con un 50% de representatividad

Por los centros sin RLPT

D^a. MARIA LUISA CUBERO RINCON responsable de Igualdad en el sector de seguridad y servicios auxiliares de FESMCUGT organización que ostenta el 43,200% de la parte firmante del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad.

D^a. RAQUEL HIJOSA CARRACEDO como adjunta a la Secretaría de Mujeres CCOO DEL HABITAT organización que ostenta el 29,224% de la parte firmante del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad.

D^a. VANESA NAVARRO RODRIGUEZ Secretaria Estatal Igualdad y Formación de la FTSP-USO organización que ostenta el 23,904% de la parte firmante del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad.

Número total de personas en plantilla.

| Distribución de la plantilla según sexo | N.º Mujeres | N.º Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres |
|---|-------------|-------------|-------|-----------|-----------|
| Total | 13 | 171 | 184 | 7% | 93% |

El número de personas trabajadoras muestra que Zantza Seguridad es una empresa altamente masculinizada con un 93% de hombres y un 7% de mujeres.

Plantilla por centro de trabajo.

| Provincias | Mujer | Hombre | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|-----------------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| MÁLAGA | 4 | 89 | 93 | 2% | 48% | 4% | 96% | 31% | 52% |
| OFICINAS CENTRALES (Bilbao) | 3 | 3 | 6 | 2% | 2% | 50% | 50% | 23% | 2% |
| BILBAO | 4 | 26 | 30 | 2% | 14% | 13% | 87% | 31% | 15% |
| VALLADOLID | 2 | 53 | 55 | 1% | 29% | 4% | 96% | 15% | 31% |
| Total | 13 | 171 | 184 | 7% | 93% | 7% | 93% | 100% | 100% |

Zantza Seguridad, S.L. tiene presencia en tres provincias de España, Málaga dónde concentra su mayor número de personas trabajadoras, Bilbao, dónde tiene sus oficinas centrales y en Valladolid.

2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

2.1) DATOS CUANTITATIVOS

Número de las candidaturas presentadas y seleccionadas.

No guardamos esta información para poder crear estadísticas al respecto.

Incorporaciones a la empresa en el último año

Incorporaciones en 2022

| Ingresos por puesto | N.º Mujeres | N.º Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|--------------------------|-------------|-------------|-----------|-----------|------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | 3 | 86 | 89 | 3% | 96% | 3% | 97% | 75% | 100% |
| DIRECTORA RRHH | 1 | | 1 | 1% | 0% | 100% | 0% | 25% | 0% |
| Total | 4 | 86 | 90 | 4% | 96% | 4% | 96% | 100% | 100% |

Las incorporaciones en el último año se producen principalmente en el puesto de vigilante/a con un 3% de mujeres y un 97% hombres. Las nuevas incorporaciones no provienen de subrogaciones.

Incorporaciones a la empresa por tipo de contrato (indicación causa temporalidad: eventual, interinidad, obra y servicio)

Conversiones de contratos temporales (por causa temporal) a indefinido de los dos últimos años incluyendo personal puesto a disposición (ETT).

| Incorporaciones por tipo de contrato | N.º Mujeres | N.º Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|--|-------------|-------------|-----------|-----------|------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD | 1 | | 1 | 1% | 0% | 100% | 0% | 25% | 0% |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO | 2 | 51 | 53 | 2% | 56% | 4% | 96% | 50% | 59% |
| INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL. | | 12 | 12 | 0% | 13% | 0% | 100% | 0% | 14% |
| INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO | 1 | 12 | 13 | 1% | 13% | 8% | 92% | 25% | 14% |
| INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL. | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO | | 8 | 8 | 0% | 9% | 0% | 100% | 0% | 9% |
| INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL. | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| Total | 4 | 86 | 90 | 4% | 96% | 4% | 96% | 100% | 100% |

Los contratos de duración determinada se deben a necesidades por aumento puntual del servicio.

- Incorporaciones a la empresa por tipo de jornada: completo y parcial.

| Incorporaciones por tipo de jornada | N.º Mujeres | N.º Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-----------|-----------|------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| Completa | 4 | 77 | 81 | 4% | 86% | 5% | 95% | 100% | 90% |
| Parcial | | 9 | 9 | 0% | 10% | 0% | 100% | 0% | 10% |
| Total | 4 | 86 | 90 | 4% | 96% | 4% | 96% | 100% | 100% |

El 90% de la plantilla tiene una jornada completa de los cuales un 4% son mujeres y un 86% son hombres. En jornada parcial se han incorporado un 10% de hombres y ninguna mujer.

Horas contratadas en los contratos parciales:

| Horas de trabajo | Hombres |
|------------------|----------|
| 4 | 1 |
| 5 | 1 |
| 10 | 1 |
| 11 | 1 |
| 12 | 1 |
| 20 | 1 |
| 33 | 3 |
| Total | 9 |

Los contratos parciales han tenido diversas horas de necesidad siendo la más usada las 33 horas.

- Incorporaciones a la empresa en contratos a tiempo parcial por horas contratadas.

| Incorporaciones de duración determinada por tipo de jornada | N.º Mujeres | N.º Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|---|-------------|-------------|----------|-----------|-----------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| 40 horas semanales | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% | 50% | 50% | 100% | 100% |
| Total | 1 | 1 | 2 | 1% | 1% | 50% | 50% | 25% | 1% |

Todas las incorporaciones de duración determinada se han producido con una jornada de 40 horas semanales.

- Incorporaciones por edad.

| Incorporaciones por Edad | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|--------------------------|------------|------------|-------|-----------|-----------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| 20-25 años | | 6 | 6 | 0% | 7% | 0% | 100% | 0% | 7% |
| 25-30 años | | 9 | 9 | 0% | 10% | 0% | 100% | 0% | 10% |
| 30-35 años | 1 | 11 | 12 | 1% | 12% | 8% | 92% | 25% | 13% |
| 35-40 años | | 7 | 7 | 0% | 8% | 0% | 100% | 0% | 8% |
| 40-45 años | | 10 | 10 | 0% | 11% | 0% | 100% | 0% | 12% |

| Incorporaciones por Edad | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|--------------------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| de 45 a 50 | 1 | 12 | 13 | 1% | 13% | 8% | 92% | 25% | 14% |
| de 50 a 55 | 2 | 18 | 20 | 2% | 20% | 10% | 90% | 50% | 21% |
| de 55 a 60 | | 10 | 10 | 0% | 11% | 0% | 100% | 0% | 12% |
| Mayores de 60 | | 3 | 3 | 0% | 3% | 0% | 100% | 0% | 3% |
| Total | 4 | 86 | 90 | 4% | 96% | 4% | 96% | 100% | 100% |

Las edades de las personas incorporadas, en el caso de los hombres, están repartidas por las diferentes franjas de edad con especial atención a la franja de edad comprendida entre los 50 a 55 años, con un 21% sobre el total de la plantilla incorporada. Un 14% corresponde a la franja de edad de 45 a 50 años y un 13% en la franja de edad entre 30 y 35 años sobre el total de la plantilla incorporada.

El detalle de la edad de los hombres mayores de 60 años es el siguiente:

| Tipo de contrato | | Puesto-empresa | Edad | Hombre |
|----------------------------|---|--------------------------|------|----------|
| Mayores de 60 | INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO | VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | 62 | 1 |
| | INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL. | VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | 63 | 1 |
| | INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO | VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | 61 | 1 |
| Total Mayores de 60 | | | | 1 |

Todos ellos han sido contratados como vigilantes de seguridad. Dos de ellos cuentan con un contrato indefinido a tiempo completo y uno de ellos a tiempo parcial.

- Incorporaciones a la empresa por departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías, niveles y puestos de trabajo.

| Departamento | Grupo profesional | Categoría profesional | Puesto-empresa | Mujer | Hombre | Total |
|--------------|-------------------|--------------------------|--------------------------|----------|-----------|-----------|
| ESTRUCTURA | 1 | OFICIAL DE PRIMERA | DIRECTORA RRHH | 1 | | 1 |
| OPERATIVA | 4 | VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | 3 | 86 | 89 |
| Total | | | | 4 | 86 | 90 |

Fundamentalmente las incorporaciones se han producido en el área operativa dentro del puesto de vigilante/a de seguridad con 86 hombres y 3 mujeres.

Se ha producido la incorporación de una mujer como Directora de Recursos Humanos.

Bajas definitivas en la empresa con indicación del motivo.

| Motivo Bajas | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|-----------------|------------|------------|----------|-----------|-------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| BAJA VOLUNTARIA | 0 | 2 | 2 | 0% | 50% | 0% | 100% | 0% | 50% |
| DESPIDO | 0 | 2 | 2 | 0% | 50% | 0% | 100% | 0% | 50% |
| Total | 0 | 4 | 4 | 0% | 100% | 0% | 100% | 0% | 100% |

Se han producido 4 bajas definitivas en el periodo analizado, dos de ellas han sido bajas voluntarias y dos han sido por despido. Todas ellas han afectado a hombres. En los despidos, Zantza abre expediente al empleado y se le entrega un informe detallado a la persona despedida. En el caso de las bajas voluntarias, se recibe el feedback de forma verbal.

Bajas definitivas en la empresa por edad.

| Bajas por edad | N.º Mujeres | N.º Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|----------------|-------------|-------------|----------|-----------|-------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| 35-40 años | 0 | 2 | 2 | 0% | 50% | 0% | 100% | 0% | 50% |
| de 50 a 55 | 0 | 2 | 2 | 0% | 50% | 0% | 100% | 0% | 50% |
| Total | 0 | 4 | 4 | 0% | 100% | 0% | 100% | 0% | 100% |

El 50% de las bajas han sido hombre entre 35 a 40 años y el otro 50% a hombres entre 50 a 55 años.

Bajas definitivas en la empresa por tipo de contrato.

| Bajas por tipo de contrato | N.º Mujeres | N.º Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|--|-------------|-------------|----------|-----------|-------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO | | 1 | 1 | 0% | 25% | 0% | 100% | 0% | 25% |
| INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO | | 2 | 2 | 0% | 50% | 0% | 100% | 0% | 50% |
| INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL | | 1 | 1 | 0 | 25% | 0% | 100% | 0% | 25% |
| Total | 0 | 4 | 4 | 0% | 100% | 0% | 100% | 0% | 100% |

Por tipo de contrato las bajas han afectado en un 75% a contratos indefinidos a tiempo parcial y el 25% corresponde a indefinido con jornada completa.

Bajas definitivas en la empresa por jornada: completa y parcial.

| Bajas por Jornada | N.º Mujeres | N.º Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|-------------------|-------------|-------------|----------|-----------|-------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| Completa | 0 | 1 | 1 | 0% | 25% | 0% | 100% | 0% | 25% |
| Parcial | 0 | 3 | 3 | 0% | 75% | 0% | 100% | 0% | 75% |
| Total | 0 | 4 | 4 | 0% | 100% | 0% | 100% | 0% | 100% |

Las bajas han afectado a los contratos con jornada parcial en un 75% siendo todos en ellos hombres. En un 25% se han producido las bajas en jornada completa y también han afectado a los hombres.

Horas de trabajo en los contratos parciales:

| Horas de trabajo | Hombres |
|------------------|----------|
| 11 | 1 |
| 33 | 2 |
| Total | 3 |

Las personas que han causado bajas con contratos parciales han sido un hombre con 11 horas de jornada y dos con 33 horas de jornada.

Bajas definitivas en la empresa por departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puesto.

| Bajas por puesto de trabajo | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|-----------------------------|------------|------------|----------|-----------|-------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | 0 | 4 | 4 | 0% | 100% | 0% | 100% | 0% | 100% |
| Total | 0 | 4 | 4 | 0% | 100% | 0% | 100% | 0% | 100% |

Todas las personas que han causado baja tenían el puesto de vigilante/a de seguridad.

Incorporaciones y bajas de trabajo de las personas trabajadoras puestas a disposición (ETT), indicando tipo de contrato, jornada, departamento, puesto, nivel formativo.

No contamos con personal contratado a través de empresas de trabajo temporal.

2.2) DATOS CUALITATIVOS

| Políticas de reclutamiento, selección y contratación | |
|--|--|
| ¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación? | La falta de personal, la necesidad de cubrir vacantes. |

| Políticas de reclutamiento, selección y contratación | |
|---|--|
| <p>Sistema de reclutamiento de candidaturas que utiliza la empresa.</p> <p>Criterios, baremos y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación.</p> | <p>publicación de ofertas en diferentes foros, bolsa de trabajo propia, LinkedIn, Indeed</p> |
| <p>Modelos de anuncios y formularios de solicitud.</p> |  |
| <p>¿Se utiliza lenguaje inclusivo en las convocatorias de empleo?</p> | <p>no</p> |
| <p>¿Cómo se definen los perfiles de puesto?</p> | <p>Según lo indicado en convenio colectivo sobre funciones y categorías.</p> |
| <p>¿Qué personas intervienen en la definición de puestos?</p> | <p>Dirección</p> |
| <p>¿Qué personas intervienen en la detección de las necesidades de nuevo personal?</p> | <p>Dirección, mandos intermedios y la RLPT</p> |
| <p>¿Qué personas intervienen en el reclutamiento?</p> | <p>Dirección y mandos intermedios</p> |
| <p>¿Qué personas intervienen en la selección?</p> | <p>Dirección y mandos intermedios</p> |
| <p>¿Tiene un protocolo de selección definido? ¿Y documentado?</p> | <p>No</p> |
| <p>¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? (Criba curricular, entrevistas, pruebas...)</p> | <p>criba curricular y entrevista</p> |
| <p>¿Qué perfil profesional tienen las personas que intervienen en los procesos de reclutamiento y selección? ¿Cuentan con formación en materia de igualdad?</p> | <p>Formación según su puesto de trabajo. /No, en todos los casos.</p> |

| Políticas de reclutamiento, selección y contratación | |
|--|--|
| ¿Se cuenta con equipo de selección equilibrados (mismo número de mujeres/hombres) en los procesos de selección? | No |
| ¿Qué personas toman la decisión de contratación? / ¿Participa la RLPT en la decisión? | Dirección y mandos intermedios / No participan |
| ¿Qué métodos se realizan para la integración del personal? (manual de acogida, itinerario de integración, etc.) | No existe |
| ¿Qué personas intervienen en la integración? | Responsable de área |
| ¿Existe segregación horizontal en la empresa ¹ ? Puestos ocupados mayoritariamente por uno u otro sexo. | Si, en el caso de los vigilantes/as de seguridad |
| ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación y permanencia de mujeres en la compañía? Cuáles. | SI, externas. |
| ¿Disponen de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección (n.º candidatos/as o CV, n.º entrevistas, resultado)? | NO |
| En los procesos de selección, ¿se prioriza la contratación del sexo subrepresentado? | NO |
| Indicar si se entrega de carpeta de bienvenida | NO |
| Indicar si se realizan entrevistas de salida | En los despidos, Zantza abre expediente al empleado y se le entrega un informe detallado a la persona despedida. En el caso de las bajas voluntarias, se recibe el feedback de forma verbal. |

¹ Concentración de mujeres y hombres en destornados puestos, departamentos u ocupaciones.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

3.1) DATOS CUANTITATIVOS

- Distribución del Comité de Dirección.

| Composición Comité de Dirección | Sexo |
|---------------------------------|--------|
| CEO | Hombre |
| Director General | Hombre |
| Directora Comercial | Mujer |
| Directora RRHH | Mujer |
| Director Operaciones | Hombre |

El Comité de Dirección está compuesto por tres hombres y dos mujeres.

- Distribución de la plantilla por departamento o área.
- Distribución de la plantilla por centro de trabajo, unidad organizativa y provincias.

| Centro de trabajo | Dpto.- empresa | Trabajo a turnos | Puesto-empresa | Horario (continuo/partido) | Nivel de Estudios | Clave de Contrato | Mujer | Hombre | Total |
|---------------------------------|----------------|------------------|---|----------------------------|-------------------|-------------------|----------|-----------|-----------|
| Málaga | ESTRUCTURA | NO | ADMINISTRADOR /A | Completa | SUPERIORES | AUTÓNOMO | | 1 | 1 |
| | OPERATIVA | SI | VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | Completa | PRIMARIOS | 100 | 1 | 23 | 24 |
| | | | | | | 189 | 1 | 16 | 17 |
| | | | | | | 200 | | 8 | 8 |
| | | | | | | 289 | | 1 | 1 |
| | | | | | | 300 | 1 | 29 | 30 |
| | | | | | | 389 | 1 | 6 | 7 |
| 401 | | 5 | 5 | | | | | | |
| Total Málaga | | | | | | | 4 | 89 | 93 |
| Oficinas Centrales | ESTRUCTURA | NO | AUXILIAR ADMINISTRATIVO /A | Completa | PRIMARIOS | 100 | 1 | | 1 |
| | | | DIRECTOR/A GRAL | Completa | SUPERIORES | 100 | | 1 | 1 |
| | | | DIRECTOR/A COMERCIAL | Completa | SUPERIORES | 200 | 1 | | 1 |
| | | | DIRECTOR/A RRHH | Completa | SUPERIORES | 100 | 1 | | 1 |
| | | | DIRECTOR/A DE OPERACIONES Y JEFE/A DE SEGURIDAD | Completa | PRIMARIOS | 100 | | 1 | 1 |
| Total Oficinas Centrales | | | | | | | 3 | 3 | 6 |
| Bilbao | OPERATIVA | SI | INSPECTOR/A | Completa | SECUNDARIOS | 100 | | 1 | 1 |
| | | | VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | | PRIMARIOS | 100 | 2 | 6 | 8 |
| | | | | | | 189 | | 7 | 7 |

| Centro de trabajo | Dpto.- empresa | Trabajo a turnos | Puesto-empresa | Horario (continuo/partido) | Nivel de Estudios | Clave de Contrato | Mujer | Hombre | Total | |
|-------------------------|----------------|------------------|--------------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|-------|-----------|------------|------------|
| | | | | | | 200 | | 5 | 5 | |
| | | | | | | 289 | | 3 | 3 | |
| | | | | | | 300 | 1 | 3 | 4 | |
| | | | | | | 410 | 1 | 1 | 2 | |
| Total Bilbao | | | | | | | | 4 | 26 | 30 |
| Valladolid | OPERATIVA | SI | VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | Completa | PRIMARIOS | 100 | 1 | 14 | 15 | |
| | | | | | | 189 | 1 | 4 | 5 | |
| | | | | | | 200 | | 1 | 1 | |
| | | | | | | 300 | | 21 | 21 | |
| | | | | | | 389 | | 8 | 8 | |
| | | | | | | 401 | | 4 | 4 | |
| | | | | | | 540 | | 1 | 1 | |
| Total Valladolid | | | | | | | | 2 | 53 | 55 |
| Total | | | | | | | | 13 | 171 | 184 |

La provincia que contiene mayor número de personas trabajadoras es Málaga con 93 personas en su plantilla de los cuales 4 son mujeres y 89 hombres. La segunda provincia con más personas trabajadoras es Valladolid con una plantilla de 56 personas de las cuales 2 son mujeres. En Bilbao encontramos dentro del personal operativo de nuevo 4 mujeres dentro de una plantilla de 30 personas. Las oficinas centrales en Bilbao contemplan el personal de estructura con 6 personas trabajadoras de las cuales el 50% son mujeres.

- Distribución de la representación legal de las personas trabajadoras.

| Sexo | Puesto | Centro de trabajo | Sindicato |
|--------|------------------------|-------------------|-----------|
| Hombre | Vigilante de seguridad | 48 (Bilbao) | CCOO |
| Hombre | Vigilante de seguridad | 47 (Valladolid) | CSIF |

Las provincias de Bilbao y Valladolid cuentan cada una con un representante de las personas trabajadoras. En el caso de Bilbao por el sindicato CCOO y en Valladolid por CSIF. Ambos son hombres y vigilantes de seguridad.

3.2) DATOS CUALITATIVOS

- Sistemas y criterios de valoración de puestos, tareas, funciones y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizado por categorías profesionales.

| Categoría Profesional | Mujer | Hombre | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|-----------------------|-------|--------|-------|-----------|-----------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| ADMINISTRADOR/A | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| JEFE/A DE SEGURIDAD | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| JEFE/A DE SERVICIOS | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| OFICIAL DE PRIMERA | 1 | | 1 | 1% | 0% | 100% | 0% | 8% | 0% |

| Categoría Profesional | Mujer | Hombre | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|---------------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| COORDINADOR/A DE SEVICIOS | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| INSPECTOR | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| VIGILANTE/A DE EXPLOSIVOS | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | 10 | 164 | 174 | 5% | 89% | 6% | 94% | 77% | 96% |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | 2 | 1 | 3 | 1% | 1% | 67% | 33% | 15% | 1% |
| Total general | 13 | 171 | 184 | 7% | 93% | 7% | 93% | 100% | 100% |

El mayor número de personas trabajadoras tiene la categoría profesional de vigilante/a de seguridad con un 89% de hombres y un 5% de mujeres.

- ❑ Descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías.

Los sistemas y criterios de valoración de los puestos de trabajo, funciones, tareas y clasificación profesional se realizan según lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

- ❑ La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.

| Nivel de formación | Puesto-empresa | Mujer | Hombre | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|--------------------------|---|-----------|------------|------------|-----------|------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| PRIMARIOS | AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | 1 | | 1 | 1% | 0% | 100% | 0% | 8% | 0% |
| | VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | 10 | 166 | 176 | 5% | 90% | 6% | 94% | 77% | 97% |
| | DIRECTOR/A DE OPERACIONES Y JEFE/A DE SEGURIDAD | 0 | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| Total PRIMARIOS | | 11 | 167 | 178 | 6% | 91% | 6% | 94% | 85% | 98% |
| SECUNDARIOS | AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| | INSPECTOR/A | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| Total SECUNDARIOS | | 0 | 2 | 2 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| SUPERIORES | ADMINISTRADOR/A | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| | DIRECTOR/A GRAL | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| | DIRECTOR/A COMERCIAL | 1 | | 1 | 1% | 0% | 100% | 0% | 8% | 0% |
| | DIRECTOR/A RRHH | 1 | | 1 | 1% | 0% | 100% | 0% | 8% | 0% |
| Total SUPERIORES | | 2 | 2 | 4 | 1% | 1% | 50% | 50% | 15% | 1% |
| Total general | | 13 | 171 | 184 | 7% | 93% | 7% | 93% | 100% | 100% |

A nivel formativo podemos ver que el grueso de la plantilla de Zantza Seguridad, S.L. cuenta con estudios primarios en un 97% correspondiendo un 91% a los hombres y un 6% a las mujeres. Con estudios secundarios encontramos un 1% de hombres que ocupan el puesto de inspector y auxiliar administrativo. Con estudios superiores hay un 1% de hombres y 1% de mujeres.

4. FORMACIÓN

4.1) DATOS CUANTITATIVOS

- N.º de personas trabajadoras formadas por horas impartidas de formación.
- N.º de personas trabajadoras formadas por acción formativa y cómputo de horas destinadas:
 - Formación básica y formación técnica o cualificada.

| Nombre o tipo de curso | Horas | M | H | Total | Mujeres (%) | Hombres (%) |
|---|-------|----------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| VIG EN URB. POLÍGONOS, TRANSPORTES Y ESPACIO PÚBLICOS | 20h | 1 | 33 | 34 | 1% | 45% |
| SERV VIGILANCIA RAYOS X | 20h | 1 | 19 | 20 | 1% | 26% |
| CONTROL DE ACCESOS | 20h | 1 | 18 | 19 | 1% | 25% |
| Total | | 3 | 70 | 73 | 4% | 96% |

Las formaciones recibidas durante 2022 han tenido una presencia masculina mayor que la femenina dado que únicamente una mujer ha participado en cada formación.

- Formación útil para la promoción.

No se ha dado formación orientada a la promoción

- Formación presencial y formación on-line.

| Modalidad | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres (%) | Hombres (%) |
|--------------|----------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| Presencial | 2 | 52 | 54 | 3% | 71% |
| On-line | 1 | 18 | 19 | 1% | 25% |
| Total | 3 | 70 | 73 | 4% | 96% |

El 74% de las formaciones se han realizado de forma presencial dónde la participación femenina asciende al 3% y la masculina al 71%. En la formación online contamos con una participación del 25% de hombres y 1% de mujeres.

- Formación obligatoria y formación voluntaria.

Sólo se ofrece formación obligatoria. La formación en PRL se le ofrece a cada incorporación en el comienzo de su contrato.

- Formación dentro de la jornada laboral y formación fuera de la jornada laboral

| Horario | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres (%) | Hombres (%) |
|---------------------------|----------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| Dentro de jornada laboral | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| Fuera de jornada laboral | 3 | 70 | 73 | 4% | 96% |
| Total | 3 | 70 | 73 | 4% | 96% |

Toda la formación se ha realizado fuera de la jornada laboral. Esta inversión de tiempo se compensa económicamente a las personas trabajadoras.

- N.º de permisos otorgados para la concurrencia a exámenes. Y permisos individuales de formación (PIF)

En el periodo analizado no se han solicitado permisos de este tipo.

- N.º de personas trabajadoras formadas por tipo de jornada incluidas jornadas reducidas o que han ejercido o estén ejerciendo algún derecho de conciliación.

Todas las personas formadas en 2022 contaban con una jornada completa.

- N.º de personas trabajadoras formadas por categoría profesional y puesto.

Todas las personas formadas en 2022 eran vigilantes/as de seguridad.

4.2) DATOS CUALITATIVOS

| Política de formación | |
|--|---|
| ¿Existe en la empresa un plan de formación? Especifique quien lo realiza y cada cuanto tiempo. | SI |
| ¿Quién detecta las necesidades de formación? | El convenio colectivo establece formación de reciclaje obligatoria |
| ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla? | con la formación de reciclaje |
| Procedimiento para acceder a la formación. | <p>Se comunica a la plantilla vía nota interior la formación a realizar</p>  <p>NOTA INTERIOR</p> <p>De: Responsable Operaciones ZANTZA SEGURIDAD, S.L.</p> <p>A: Vigilantes Seguridad ZANTZA SEGURIDAD, S.L.</p> <p>Asunto: CURSOS DE RECICLAJE 2.022</p> <p>Se le comunica que ZANTZA SEGURIDAD, S.L., ha gestionado la realización de la formación de 2022 para los trabajadores de Híbitos en las fechas 15 y 16 de Noviembre de 2022, siendo la misma impartida de forma presencial en la Academia MAVI, Avda. Libertad 65, 3º, 48901 Barakaldo, Vizcaya.</p> <p>Siendo necesario que al recibir de esta comunicación confirmen la misma y su asistencia a dicha formación.</p> <p>Cualquier variación de estos será Comunicada, con la antelación necesaria, al contenido de dicha formación.</p> <p>Agradeciendo de antemano el esfuerzo, reciben un cordial saludo.</p> <p>En Zamudio 26 Octubre de 2021</p> <p><i>M. M. M. M.</i> Mónica Mendieta Martínez Jefe de Seguridad ZANTZA SEGURIDAD, S.L.</p> |

| Política de formación | |
|--|--|
| Formulario/cuestionario de detección de necesidades formativas. | Sólo se realizan formaciones obligatorias, no se realizan actualmente detección de necesidades. |
| ¿Cómo difunden las ofertas de formación a la plantilla? Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de formación. | correo electrónico |
| Lenguaje y contenido de los formularios de solicitud para participar en procesos de formación. | Actualmente no existen formularios o modelos de participación. La indicación de las formaciones las realiza únicamente la empresa a los/as empleados/as. |
| ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación? | todos los vigilantes/as de seguridad deben recibir una formación de reciclaje anual de 20 h |
| ¿Qué tipos de cursos se suelen impartir? (especialización técnica, idiomas, prevención de riesgos, desarrollo de carrera, etc.) | especialización técnica, prevención de riesgos |
| ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres? En caso afirmativo, ¿cuáles cree que son las razones? | NO |
| ¿La formación es de carácter voluntario u obligatorio? | OBLIGATORIO |
| ¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier tipo de curso? | SI |
| ¿Los cursos se realizan dentro o fuera de la jornada laboral? | AMBAS |
| Los cursos que se realizan fuera del horario de trabajo, ¿son obligatorios o voluntarios? | OBLIGATORIOS |
| Existencia o no de compensaciones por la formación fuera del horario laboral. | Las horas formativas realizadas fuera del horario laboral son abonadas. |
| Medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional (indicando si es necesario formación para realizar esta | Si, con la modalidad online o se hacen cambios en el cuadrante para facilitar el acceso. |

| Política de formación | |
|--|---|
| modificación de horario) | |
| ¿Conceden ayudas al personal para ampliar su formación (grado, máster universitario, etc.)? | NO |
| En caso de contar con ayudas para la realización de máster y posgrados: número de personas con ayuda en los últimos tres años, desagregados por tipo de máster/posgrado y sexo. | No se cuenta con estas ayudas actualmente |
| ¿Ha recibido el personal formación sobre: <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? • ¿Se ha impartido formación específica a mujeres? • ¿Se ha impartido formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo? • ¿Se ha impartido formación sobre violencia de género? En caso afirmativo, especifique quienes | NO |
| Existe formación de reciclaje para las personas que han estado largos periodos de tiempo fuera de la empresa | No se ha dado el caso actualmente |

5. PROMOCIÓN

Datos desagregados por sexo relativos a las promociones de los dos últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación, identificando puesto de origen y de los puestos a los que se promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.

5.1) DATOS CUANTITATIVOS

Sobre las siguientes cuestiones planteadas en el Real Decreto 902/2020:

- N.º de personas promocionadas en los dos últimos años.
- N.º de personas promocionadas en los dos últimos años por tipos de promociones, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros.

- N.º de personas promocionadas en los dos últimos años por grupo profesional y puesto de trabajo (puesto de origen y puesto de destino de la promoción).
- N.º de personas promocionadas en los últimos años por tipo de jornada.
- N.º de personas promocionadas de los dos últimos años con jornada reducida por grupo profesional y puesto de trabajo.
- N.º de personas promocionadas o aumento retributivo de los dos últimos años que ejercen medidas de conciliación.
- N.º de personas con aumento retributivo en el año (con promoción o sin promoción).

Debemos concluir que no se han dado promociones dentro de la compañía ni en el periodo analizado ni en los últimos cuatro años. Sólo se realizan los aumentos retributivos que establece el convenio colectivo de aplicación.

5.2) DATOS CUALITATIVOS

| Políticas de promoción | |
|---|---|
| ¿Dispone la empresa de un sistema de clasificación profesional y promoción? Describir. | NO |
| Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional. Sistema interno de publicación de vacantes. | NO HAY PROMOCIÓN |
| Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo promoción profesional, gestión y la retención del talento. | |
| Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de promoción. | |
| ¿Qué metodología y criterios se siguen para la promoción? | |
| ¿Dispone la empresa de planes de carrera? | NO |
| ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna? | DIRECCIÓN GENERAL |
| Perfil de las personas que intervienen en los procesos de gestión y retención del talento, indicando si disponen de formación en igualdad y sesgos inconscientes de género. | La Directora de RRHH cuenta con los cursos de: <ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de Mujeres y Hombres (2018) UPV - Curso Universitario de Especialización en Prevención en violencia de género y agentes de igualdad. Universidad Europea Miguel de Cervantes (2021) - Masculinidades. Hombres e Igualdad: retos y |

| Políticas de promoción | |
|---|---|
| | resistencias 2018 UPV - Lenguaje Inclusivo. (2048) UPV |
| ¿Se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes? | NO |
| ¿Disponen de información estadística desagregada por sexo de los procesos de promoción (nº candidatos/as y resultado final) | NO |
| ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa? En caso afirmativo, especifique cuales. | NO |
| ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa? En caso afirmativo, especifique cuales. | NO |
| ¿Existe segregación vertical?[1] | SI |
| ¿Existe una infrarrepresentación de mujeres en puestos directivos y/o de mando? | NO |
| Programa de desarrollo e identificación del talento: personal que lo gestiona (sexo/nivel jerárquico o puesto), criterios selección, perfiles | NO |

6. CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

6.1) DATOS CUANTITATIVOS

- Distribución de la plantilla por grupos de edad.

| Distribución de la plantilla según sexo y edad | N.º Mujeres | N.º Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|--|-------------|-------------|------------|-----------|------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| 20-25 años | | 7 | 7 | 0% | 4% | 0% | 100% | 0% | 4% |
| 25-30 años | | 14 | 14 | 0% | 8% | 0% | 100% | 0% | 8% |
| 30-35 años | 2 | 17 | 19 | 1% | 9% | 11% | 89% | 15% | 10% |
| 35-40 años | 3 | 17 | 20 | 2% | 9% | 15% | 85% | 23% | 10% |
| 40-45 años | | 26 | 26 | 0% | 15% | 0% | 100% | 0% | 15% |
| 45-50 años | 4 | 27 | 31 | 2% | 15% | 13% | 87% | 31% | 16% |
| 50-55 años | 4 | 31 | 35 | 2% | 17% | 11% | 89% | 31% | 18% |
| 55-60 años | | 22 | 22 | 0% | 12% | 0% | 100% | 0% | 13% |
| Mayores de 60 | | 10 | 10 | 0% | 6% | 0% | 100% | 0% | 6% |
| Total | 13 | 171 | 184 | 7% | 93% | 7% | 93% | 100% | 100% |

La mayor parte de la plantilla se concentra entre los 35 a 40 años. En el caso de la mujer, concentra su mayor presencia en la franja de edad entre los 45 a los 55 años con un 62% sobre sí misma y en la franja de edad de entre 30 a 40 años con un 38% sobre sí misma. El hombre tiene una presencia más repartida entre las diferentes franjas de edad, pero presenta mayor concentración entre la plantilla de 50 a 55 años con un 18% sobre sí mismo posteriormente en la franja de edad entre 45 a 50 años con un 16% sobre sí mismo, un 15% en la franja de edad entre 40 a 45 años y un 13% entre 55 y 60 años.

Edad media de la plantilla.

| Plantilla | Mujer | Hombre | Total |
|------------------|-------|--------|-------|
| Promedio de Edad | 45 | 45 | 45 |

El promedio de edad tanto de hombres como de mujeres es de 45 años de edad.

Distribución de la plantilla por antigüedad.

| Distribución de la plantilla por antigüedad | Mujeres | Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|---|-----------|------------|------------|-----------|------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| menos de 1 año | 8 | 114 | 122 | 4% | 62% | 7% | 93% | 62% | 67% |
| de 1 a 3 años | 2 | 11 | 13 | 1% | 6% | 15% | 85% | 15% | 6% |
| de 3 a 5 años | 1 | 8 | 9 | 1% | 4% | 11% | 89% | 8% | 5% |
| de 5 a 10 años | | 8 | 8 | 0% | 4% | 0% | 100% | 0% | 5% |
| de 10 a 15 años | 2 | 10 | 12 | 1% | 5% | 17% | 83% | 15% | 6% |
| de 15 a 20 años | | 10 | 10 | 0% | 5% | 0% | 100% | 0% | 6% |
| de 20 a 25 años | | 5 | 5 | 0% | 3% | 0% | 100% | 0% | 3% |
| de 25 a 30 años | | 2 | 2 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| Mas de 30 años | | 3 | 3 | 0% | 2% | 0% | 100% | 0% | 2% |
| Total | 13 | 171 | 184 | 7% | 93% | 7% | 93% | 100% | 100% |

La antigüedad del total de la plantilla concentra su mayor porcentaje en la franja con menos de un año de antigüedad con un 66% sobre el total de la plantilla. La mujer también tiene su mayor presencia sobre si misma dentro de esta franja de edad con un 62% seguido de un 15% en la antigüedad comprendida entre uno y tres años. Entre 10 y 15 años también cuenta con un peso sobre si misma del 15%. En el caso del hombre, también comparte su mayor presencia sobre si mismo en la antigüedad inferior a un año con un peso del 67%. En el resto de las franjas de antigüedad se mantiene estable su presencia entre un 5% y un 6% salvo en la antigüedad entre 20 y 25 años dónde obtiene un 3%, con antigüedad de entre 25 a 30 años de un 1% y en la antigüedad superior a 30 años de un 2%.

Antigüedad media de la plantilla.

| Plantilla | Mujer | Hombre | Total |
|------------------------|-------|--------|-------|
| Promedio de Antigüedad | 3 | 4 | 4 |

El promedio de antigüedad de la plantilla es de 4 años siendo el promedio de la mujer de 3 años.

Distribución de la plantilla por tipo de jornada: completa y parcial (indicar en las jornadas parciales el motivo de parcialidad).

| Distribución de la plantilla por jornada | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|--|------------|------------|------------|-----------|------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| Completa | 12 | 152 | 164 | 6% | 82% | 7% | 93% | 92% | 88% |
| Parcial | 1 | 19 | 20 | 1% | 11% | 5% | 95% | 8% | 12% |
| Total | 13 | 171 | 184 | 7% | 93% | 7% | 93% | 100% | 100% |

Las jornadas parciales se deben a las necesidades del servicio. El grosso de la plantilla, un 88%, trabaja con una jornada completa del cual, un 82% corresponde a los hombres y un 6% a las mujeres.

| Horas de trabajo | Mujer | Hombre | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|------------------|-------|--------|-------|-----------|-----------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| 3 | | 1 | 1 | 0% | 5% | 0% | 100% | 0% | 5% |
| 4 | | 1 | 1 | 0% | 5% | 0% | 100% | 0% | 5% |
| 5 | | 1 | 1 | 0% | 5% | 0% | 100% | 0% | 5% |
| 10 | | 1 | 1 | 0% | 5% | 0% | 100% | 0% | 5% |
| 10 | | 1 | 1 | 0% | 5% | 0% | 100% | 0% | 5% |
| 11 | | 1 | 1 | 0% | 5% | 0% | 100% | 0% | 5% |
| 12 | | 1 | 1 | 0% | 5% | 0% | 100% | 0% | 5% |
| 20 | 1 | 6 | 7 | 5% | 30% | 14% | 86% | 100% | 32% |
| 28 | | 1 | 1 | 0% | 5% | 0% | 100% | 0% | 5% |
| 30 | | 1 | 1 | 0% | 5% | 0% | 100% | 0% | 5% |

| Horas de trabajo | Mujer | Hombre | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|----------------------|----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| 33 | | 1 | 1 | 0% | 5% | 0% | 100% | 0% | 5% |
| 33 | | 2 | 1 | 0% | 10% | 0% | 200% | 0% | 11% |
| 35 | | 1 | 1 | 0% | 5% | 0% | 100% | 0% | 5% |
| Total general | 1 | 19 | 20 | 5% | 95% | 5% | 95% | 100% | 100% |

Los contratos con jornadas parciales tienen diferentes horas de contratación siendo la más usada la jornada de 20 horas de trabajo donde encontramos a la única mujer con jornada parcial y a 6 hombres.

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.

| Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|---|------------|------------|------------|-----------|------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| menos de 20 horas semanales | | 7 | 7 | 0% | 4% | 0% | 100% | 0% | 5% |
| de 20 a 35 horas semanales | 1 | 10 | 11 | 1% | 5% | 9% | 91% | 8% | 6% |
| de 35 a 39 horas semanales | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| 40 horas semanales | 12 | 153 | 165 | 6% | 83% | 7% | 93% | 92% | 89% |
| Total | 13 | 171 | 184 | 7% | 93% | 7% | 93% | 100% | 100% |

El mayor volumen de la plantilla, el 89% realiza 40 horas semanales de trabajo.

Distribución de la plantilla régimen de turno: partida y continúa indicando rotativa, mañana, tarde, noche.

Todos los contratos en régimen de turno tienen la jornada partida y rotativa

Distribución de la plantilla número de horas extraordinarias o complementarias.

| Puesto de trabajo | Mujer Horas extra | Hombre Horas extras | Total |
|---------------------------|-------------------|---------------------|---------------|
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | | 80 | 80 |
| VIGILANTE/A DE EXPLOSIVOS | | 80 | 80 |
| VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | 800 | 13.280 | 14.080 |
| Total | 800 | 13.440 | 14.240 |

Las horas extras se han realizado sobre todo en el puesto de vigilante/a de seguridad perteneciendo un 93% al hombre dentro de este puesto y un 6% a la mujer. Estos porcentajes siguen la coherencia de los pesos de representación de la mujer y el hombre en la empresa.

Distribución por tipo de contrato.

| Plantilla por tipo de contrato | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|--------------------------------|------------|------------|-------|-----------|-----------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
|--------------------------------|------------|------------|-------|-----------|-----------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|

| Plantilla por tipo de contrato | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|--|------------|------------|------------|-----------|------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| AUTONOMO | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD | 1 | 1 | 2 | 1% | 1% | 50% | 50% | 8% | 1% |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO | | 9 | 9 | 0% | 5% | 0% | 100% | 0% | 5% |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – JUBILACIÓN PARCIAL | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO | 2 | 53 | 55 | 1% | 29% | 4% | 96% | 15% | 31% |
| INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL. | 1 | 14 | 15 | 1% | 8% | 7% | 93% | 8% | 8% |
| INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO | 6 | 47 | 53 | 3% | 25% | 11% | 89% | 46% | 27% |
| INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL. | 2 | 27 | 29 | 1% | 15% | 7% | 93% | 15% | 16% |
| INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO | 1 | 14 | 15 | 1% | 8% | 7% | 93% | 8% | 9% |
| INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL. | | 4 | 4 | 0% | 2% | 0% | 100% | 0% | 2% |
| Total | 13 | 171 | 184 | 7% | 93% | 7% | 93% | 100% | 100% |

El tipo de contrato más utilizado es el de indefinido a tiempo completo en un 44% del cual un 40% corresponde al hombre y un 4% a la mujer. En segundo lugar se utiliza el contrato de fijo discontinuo en el que encontramos un 37% de hombres frente a un 2% de mujeres.

Distribución de la plantilla por jornada presencial y a distancia.

Toda la plantilla realiza su jornada de forma presencial

Distribución de la plantilla por nivel de estudios.

| Estudios cursados | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|-------------------|------------|------------|-------|-----------|-----------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
|-------------------|------------|------------|-------|-----------|-----------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|

| | | | | | | | | | |
|--------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-------------|-------------|
| SUPERIORES | 2 | 2 | 4 | 1% | 1% | 50% | 50% | 15% | 1% |
| SECUNDARIOS | | 2 | 2 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| PRIMARIOS | 11 | 167 | 179 | 6% | 91% | 6% | 94% | 85% | 98% |
| Total | 13 | 171 | 184 | 7% | 93% | 7% | 93% | 100% | 100% |

El 97% de la plantilla cuenta según la información actual, con estudios primarios. De este 97% un 6% corresponde a la mujer y un 91% al hombre.

- Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa (indicando tipo de contrato, jornada, departamento, puesto, nivel formativo)

No se han dado personas cedidas por otra empresa.

6.2) DATOS CUALITATIVOS

- Política de desconexión digital e intimidación en relación con el entorno digital.

Actualmente no contamos con una política de desconexión digital en la compañía.

- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de los últimos tres años (art. 41 ET).

No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los últimos tres años.

- Descripción de sistemas de organización y control de trabajo.

A través de la aplicación PEGASUS (Freemática) entra cada empleado con su usuario y contraseña y puede realizar el registro de entrada y salida de su jornada laboral.

- Sistema de régimen de turnos (continuo, partido, rotativo/ diurno, tarde, nocturno),

El personal a turnos se regula por lo establecido en el convenio colectivo de aplicación y la legislación vigente. Los turnos son establecidos por el Director de Operaciones según las necesidades del servicio y teniendo en cuenta, si fuera el caso, necesidades de la plantilla comunicadas previamente. Hay turnos rotativos salvo personal de estructura. Se adjunto en el Anexo II modelo del cuadrante de turnos.

- Estudios de tiempos y rendimiento.

No se realizan estudios de tiempos y rendimientos actualmente.

- Régimen de movilidad funcional y geográfica.

No existe ningún régimen de movilidad funcional, cada empleado está asignado a unas funciones concretas. En el caso de la movilidad geográfica, estando en principio cada empleado/a asignado a un destino, pueden darse necesidades de desplazamiento puntuales para dar cobertura al servicio.

- Indicación de convenios colectivos aplicables.

Convenio colectivo Estatal de Empresas de Seguridad

- Código ético o de conducta (o similar).

Actualmente no contamos con un código ético o de conducta aplicado en la empresa.

- Estudios de clima laboral, últimos resultados referenciados a variables del análisis de igualdad.

Se adjunta en el Anexo I los resultados de la encuesta realizada en la plantilla sobre la percepción de la igualdad de oportunidades dentro del entorno laboral.

- Cuestionario de percepción de la plantilla en relación con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Se ha realizado de forma anónima la siguiente encuesta sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Zantza Seguridad, S.L.

Preguntas:

| | |
|-----------------------------|--|
| Sexo | Mujer / Hombre |
| Edad | Menos de 45 años / 45 años y más |
| Hijos/as | Si/No |
| Otras personas dependientes | Si/No |
| Grupo profesional | |
| Puesto | Directivo/ Mando intermedio/Estructura/ Operativo |
| Antigüedad | Menos de 2 años/entre 2 y 5 años/ más de 5 años |
| Personal al cargo | Si/No |
| Pertenece a RLT | Si/No |
| 1 | En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres |
| 2 | La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad |
| 3 | La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad |
| 4 | La empresa utiliza un lenguaje no sexista en sus comunicaciones internas y externas que visibilice a hombres y a mujeres. |
| 5 | La empresa utiliza una imagen no estereotipada de hombres y mujeres en sus comunicaciones, redes sociales, página web, contenidos digitales. |

| | |
|----|--|
| 6 | La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres |
| 7 | La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo |
| 8 | La empresa ha realizado sensibilización o formación en materia de igualdad a la plantilla |
| 9 | La formación se realiza en horario laboral |
| 10 | A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres |
| 11 | El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre |
| 12 | Las personas trabajadoras en situación de baja por nacimiento y cuidado de menor, cuidado del lactante o en excedencia por cuidado de familiar son informadas de las vacantes para promocionar |
| 13 | Las personas trabajadoras que se acogen a medidas de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas), tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto de las personas trabajadoras en la empresa |
| 14 | La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres |
| 15 | Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. |
| 16 | La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación |
| 17 | La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable) |
| 18 | La empresa difunde e informa a la plantilla de los derechos laborales y medidas acordadas relativas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. |
| 19 | Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley. |

| | |
|----|--|
| 20 | Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto |
| 21 | La empresa dispone de un protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo |
| 22 | La empresa ha informado de la ruta/contacto/protocolo a seguir antes un caso de acoso sexual o por razón de sexo. |
| 23 | La empresa ha impartido la plantilla formación sobre prevención y resolución de situaciones de acoso sexual y /o por razón de sexo. |
| 24 | La empresa dispone de un protocolo o medidas específicas para atender y ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género |

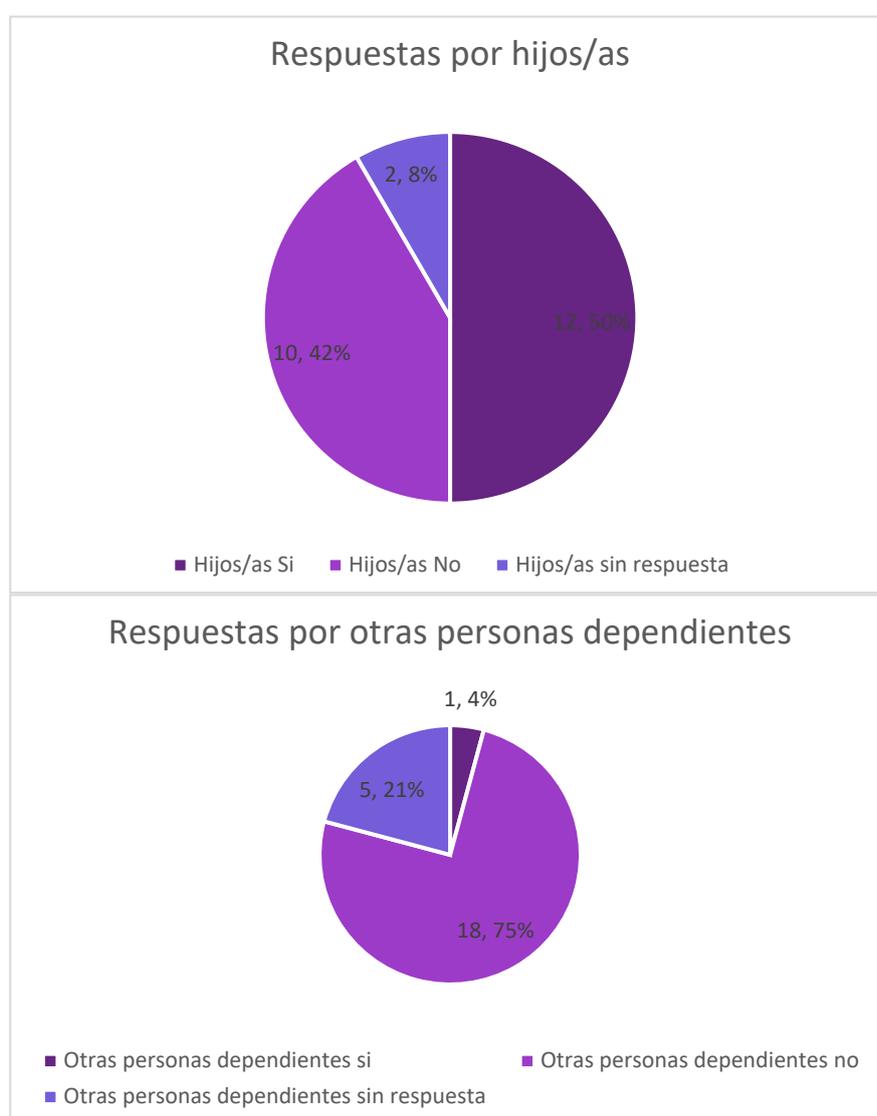
Cada pregunta se podía valorar entre una puntuación del 1 al 4 u optando por NS/NC (no sabe/ no contesta). De cara al cálculo de promedios, las respuestas NS/NC y las no contestadas obtienen una valoración de 0 puntos.

De las 186 personas trabajadoras, se ha recibido respuesta de 24, de las cuales 17 han sido hombres, 6 mujeres y una persona no ha contestado a la pregunta sobre el sexo que le representa dentro de las opciones planteadas.

Este número de respuestas representa un 12,9% de participación.



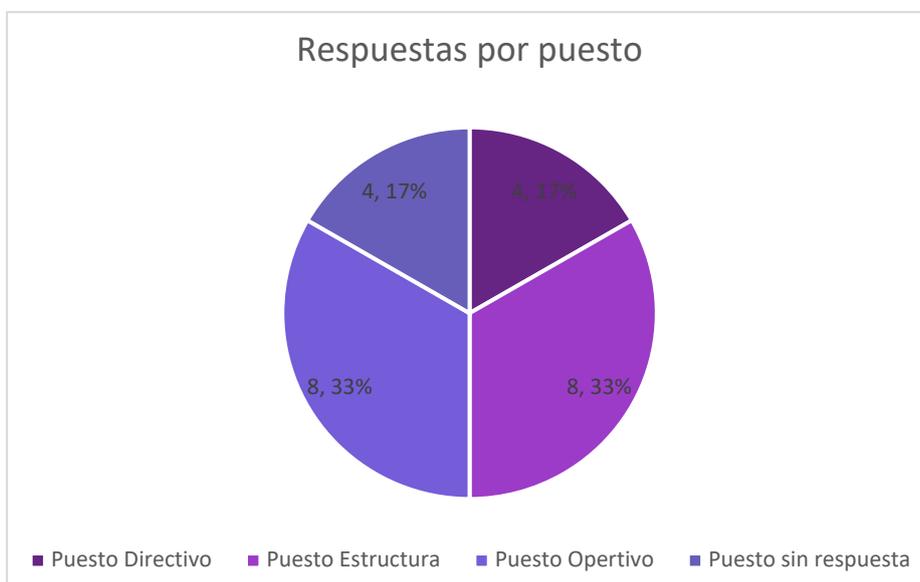
Desde la perspectiva de edad, las respuestas recibidas están equilibradas entre los menores y los mayores de 45 años (46% 45 años y más/50% menos de 45 años/4% sin respuesta).



El 50% de las respuestas proviene de personas con hijos y el 42% sin hijos. Un 8% no ha contestado ha esta pregunta. El 75% no tiene otras personas dependientes a su cargo y

el 21% si tiene otras personas dependientes a su cargo. Un 4% no ha contestado a esta pregunta.

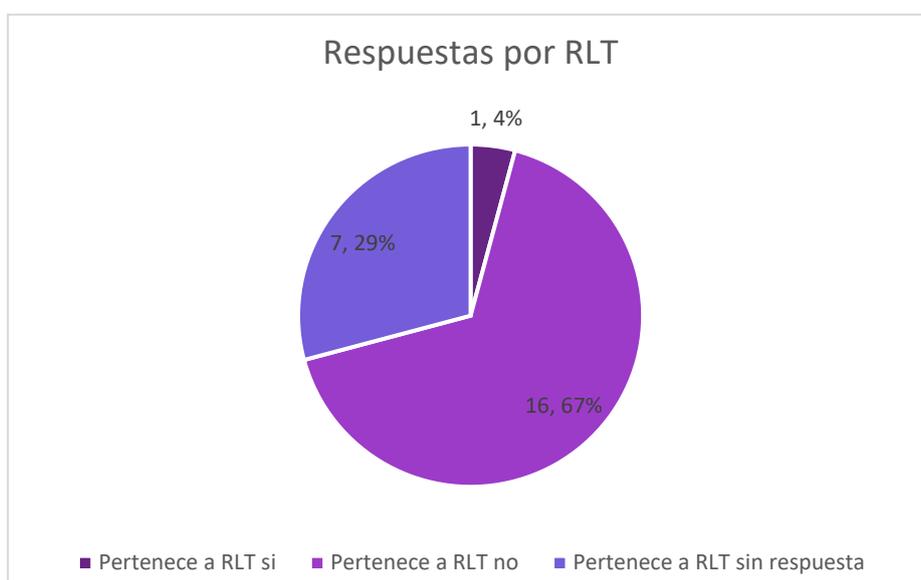
El 54% de las personas que han participado cuentan con una antigüedad de menos de 2 años, el 25% lleva en la compañía entre 2 y 5 años y el 13% más de 5 años. El 8% no ha contestado a esta pregunta.



Las personas trabajadoras que han contestado la encuesta se reparten en un 33% de puestos operativos, un 33% de puestos de estructura, un 17% de puestos directivos y un 17% sin respuesta.

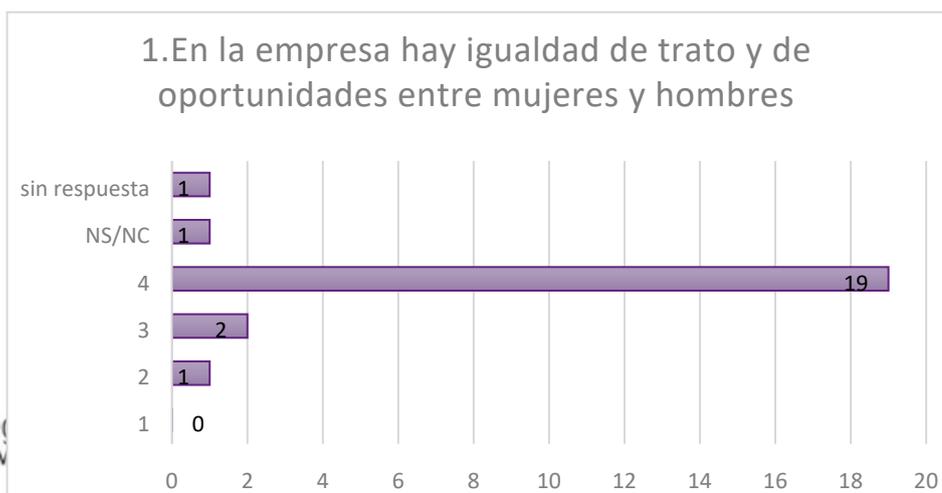


El 42% de las personas que han contestado tienen personal a su cargo y el 50% no tiene personal a su cargo. Un 8% no ha contestado a esta pregunta.



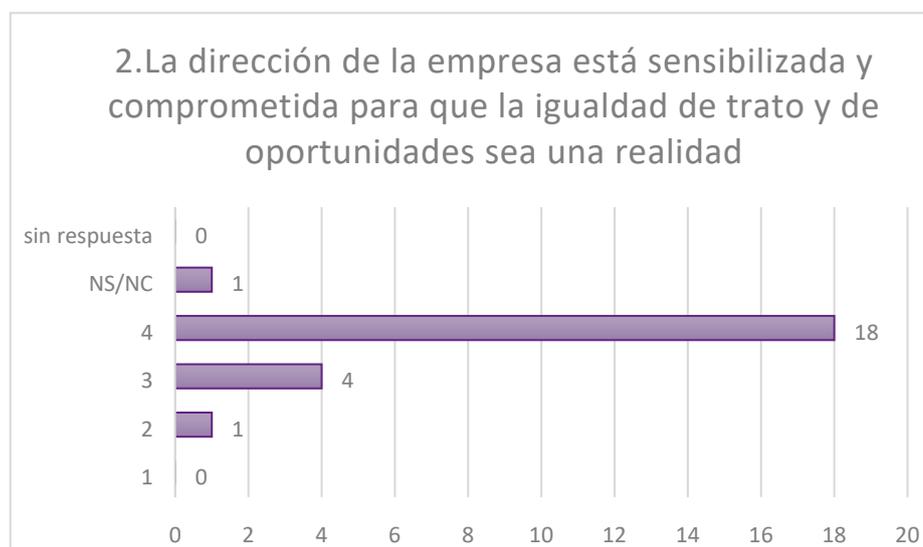
El 4%, una persona, es representante legal de los trabajadores.

A continuación, les mostramos las valoraciones que han recibido cada pregunta sobre la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.



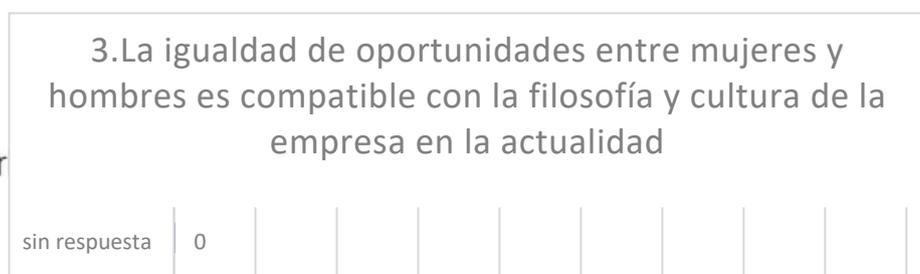
| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 1 |
|---------------|--------------------------------------|
| Hombre | 3,29 |
| Mujer | 4,00 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 3,50 |

La impresión de las personas trabajadoras que han contestado la encuesta sobre que existe igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa es satisfactoria habiendo recibido 19 (79%) valoraciones con 4 puntos de las 24 posibles.



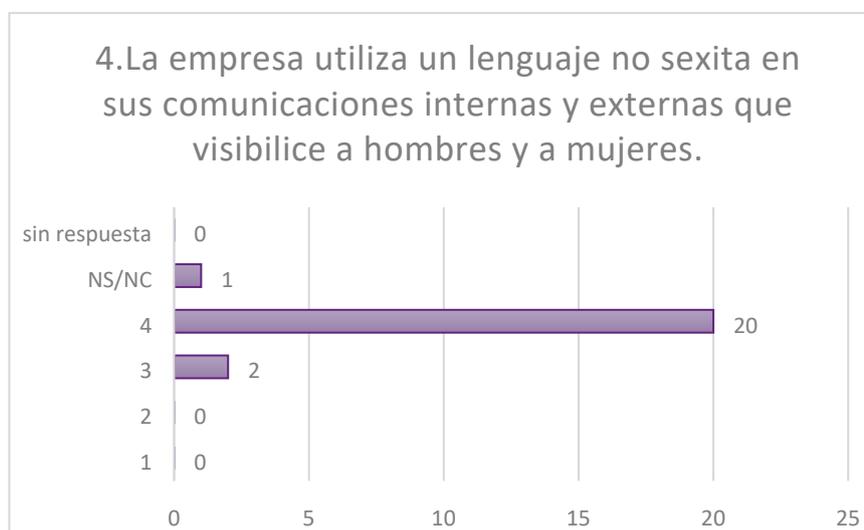
| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 2 |
|---------------|--------------------------------------|
| Hombre | 3,41 |
| Mujer | 4,00 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 3,58 |

El 75% de las respuestas ha valorado con 4 puntos la segunda pregunta que hace referencia al compromiso y la sensibilización de la dirección de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.



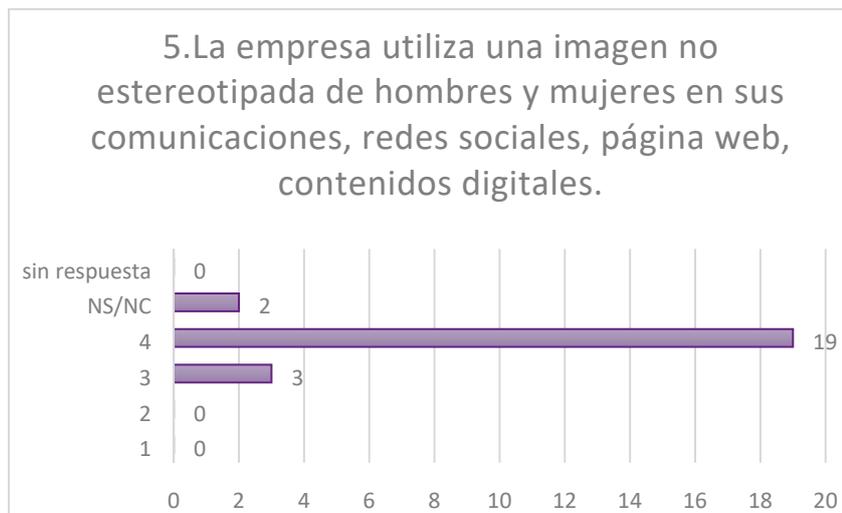
| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 3 |
|---------------|-----------------------------------|
| Hombre | 3,00 |
| Mujer | 4,00 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 3,29 |

El 67% de las personas que han participado consideran que la igualdad entre hombres y mujeres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.



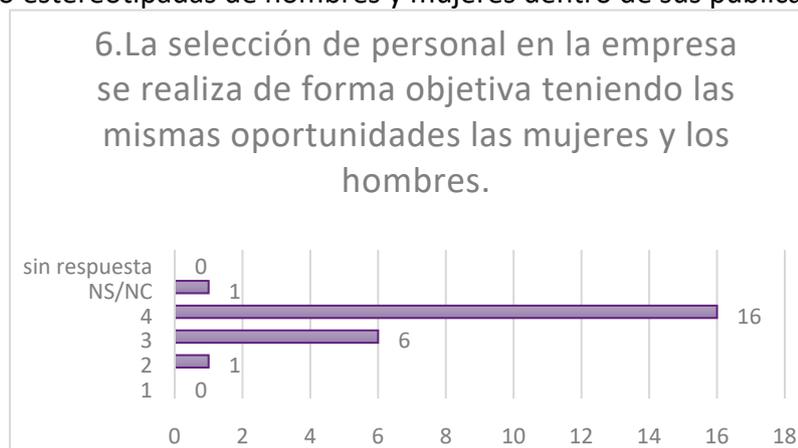
| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 4 |
|---------------|-----------------------------------|
| Hombre | 3,63 |
| Mujer | 4,00 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 3,74 |

El 83% de las personas que han contestado la encuesta coinciden en que el uso del lenguaje que hace la empresa en sus comunicaciones internas y externas no es sexista.



| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 5 |
|---------------|-----------------------------------|
| Hombre | 3,41 |
| Mujer | 3,83 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 3,54 |

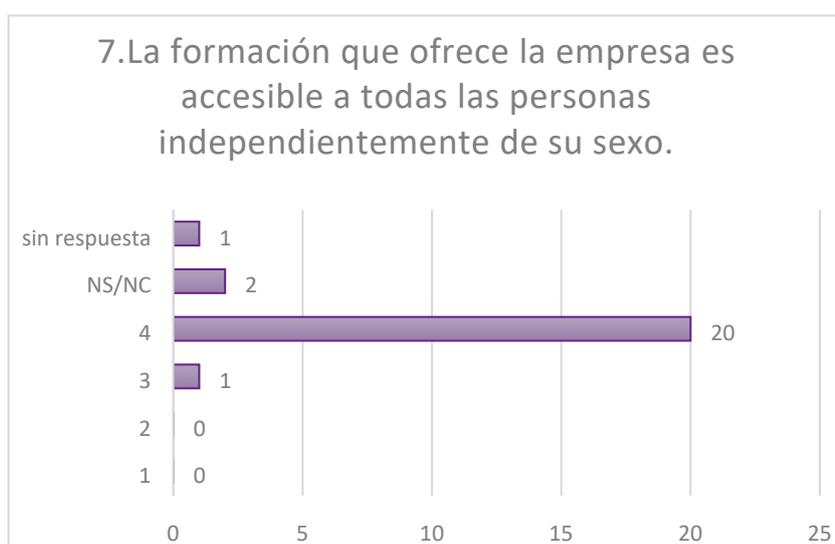
El 79% de las respuestas recibidas ha valorado con 4 puntos el uso que hace la empresa de las imágenes no estereotipadas de hombres y mujeres dentro de sus publicaciones.



| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 6 |
|---------------|-----------------------------------|
| Hombre | 3,29 |
| Mujer | 4,00 |
| sin respuesta | 4,00 |

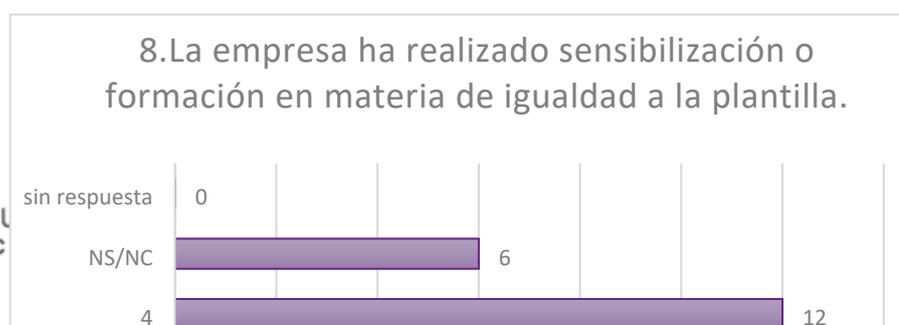
| | |
|-------|------|
| Total | 3,50 |
|-------|------|

El 67% de las respuestas recibidas valoran con 4 puntos la forma de selección que realiza la empresa desde una perspectiva de objetividad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



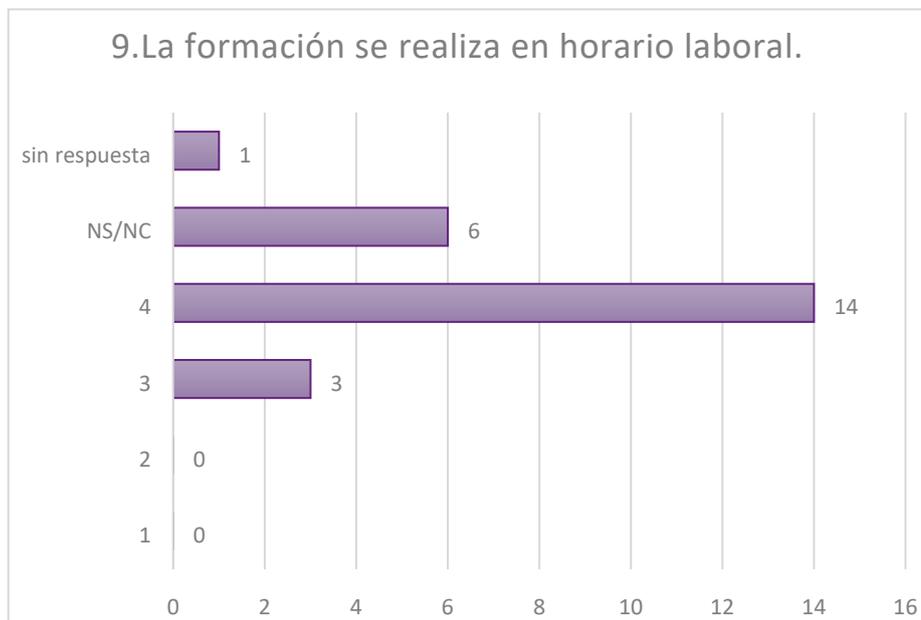
| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 7 |
|---------------|-----------------------------------|
| Hombre | 3,24 |
| Mujer | 4,00 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 3,46 |

Han valorado con 4 puntos el 83% de las personas que han participado en la encuesta, el hecho de que la formación es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.



| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 8 |
|---------------|-----------------------------------|
| Hombre | 1,94 |
| Mujer | 4,00 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 2,54 |

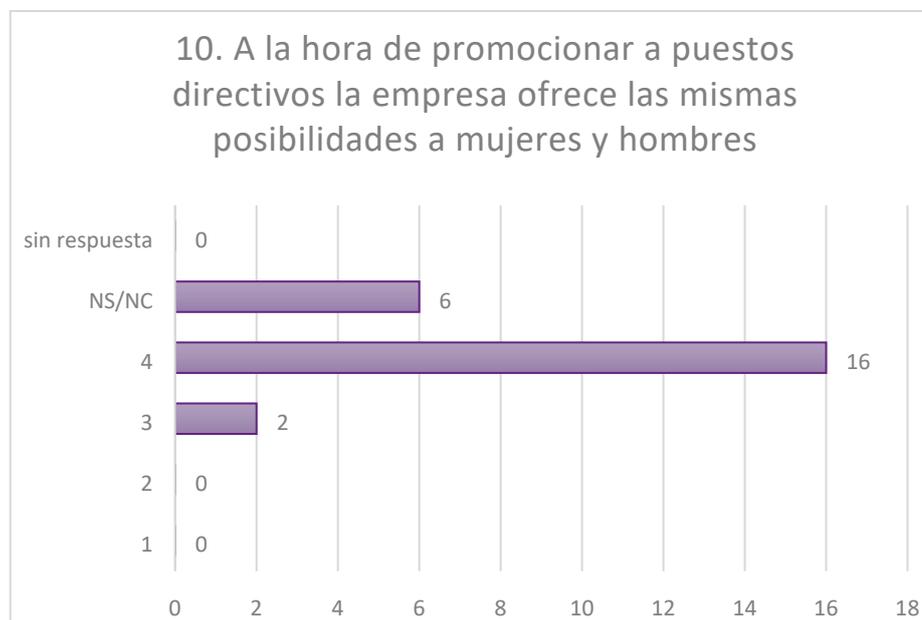
Respecto a las acciones sobre sensibilización y formación en materia de igualdad, el 50% valora esta pregunta con 4 puntos y el otro 50% se reparte en un 25% que no sabe/no contesta un 13% que valora la pregunta con 3 puntos, un 4% la valora con 2 puntos y un 8% la valora con un 1 punto.



| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 9 |
|--------|-----------------------------------|
| Hombre | 2,18 |

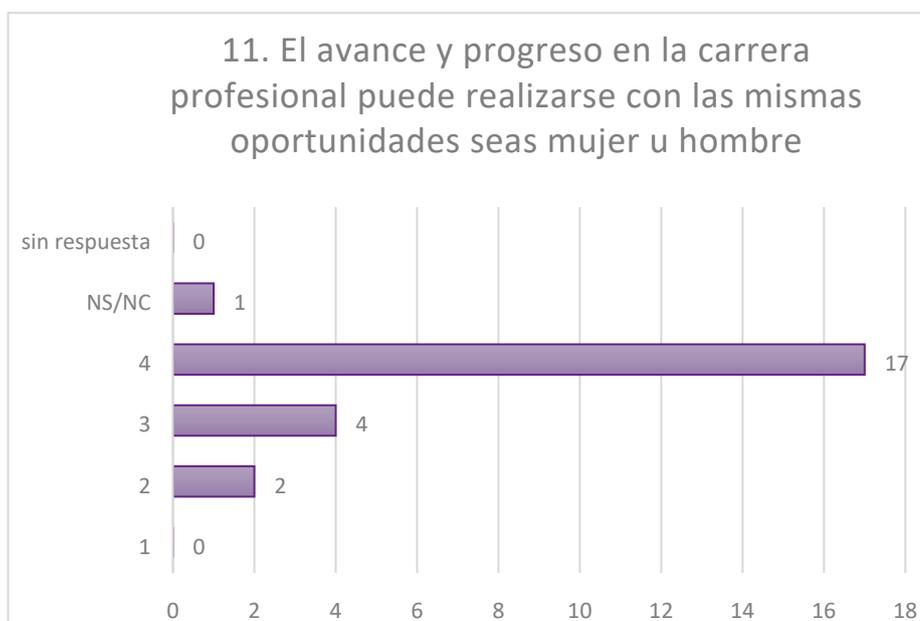
| | |
|---------------|-------------|
| Mujer | 4,00 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 2,71 |

El 58% de las respuestas recibidas coinciden puntuar con 4 puntos a la pregunta sobre la impartición de la formación en horario laboral. Un 25% valora esta pregunta con un no sabe /no contesta, un 13% la valora con 3 puntos y un 4% no ha contestado a esta pregunta.



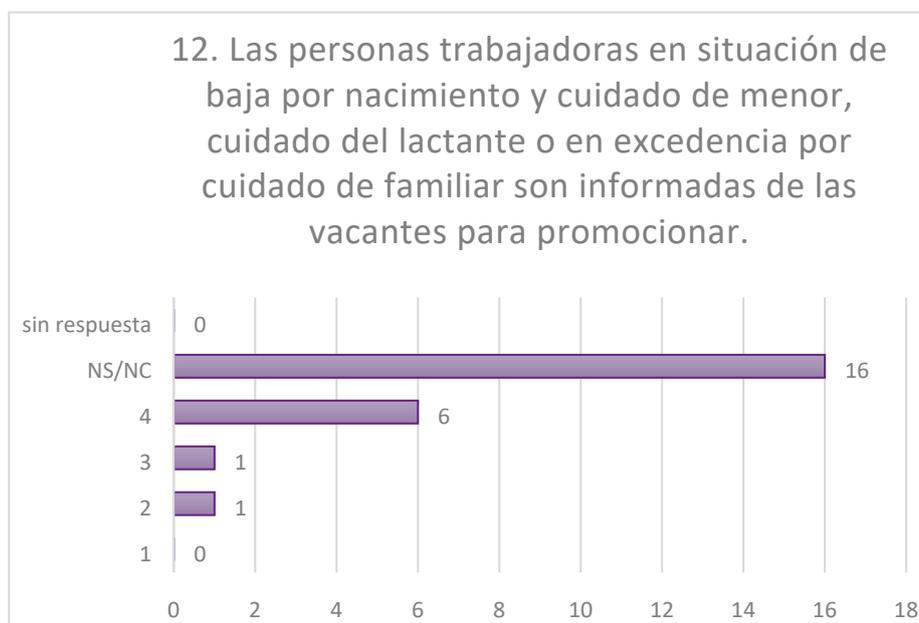
| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 10 |
|---------------|------------------------------------|
| Hombre | 2,47 |
| Mujer | 4,00 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 2,92 |

La impresión de las personas participantes en un 67% es favorable a la afirmación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción a puestos directivos.



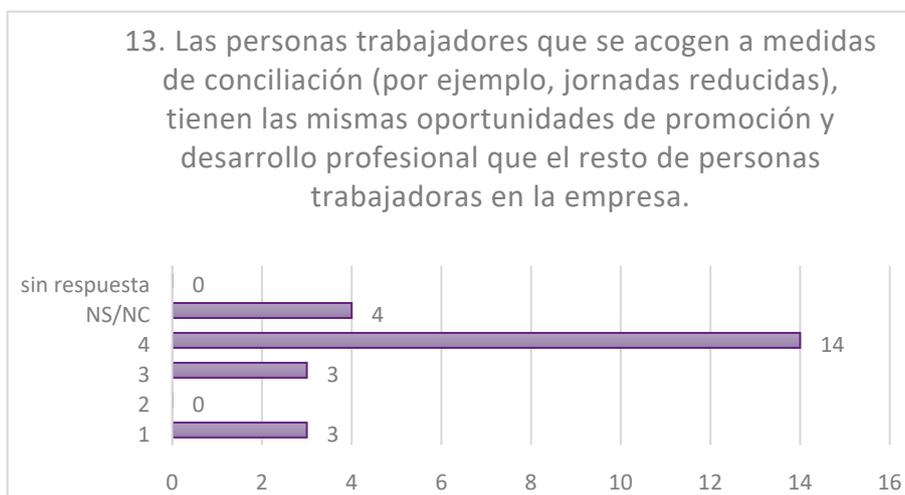
| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 11 |
|---------------|------------------------------------|
| Hombre | 3,35 |
| Mujer | 3,83 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 3,50 |

Un 71% coincide en valora con 4 puntos la afirmación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el avance y progreso en la carrera profesional.



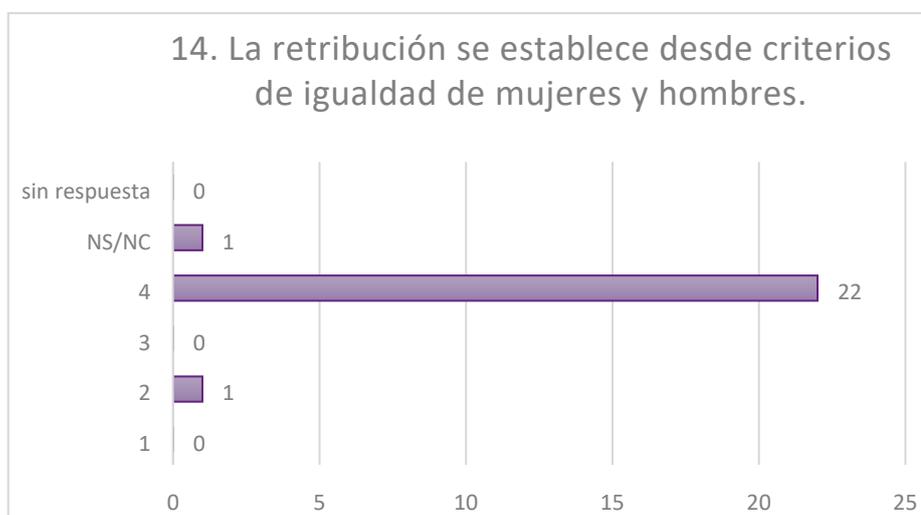
| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 12 |
|---------------|------------------------------------|
| Hombre | 0,76 |
| Mujer | 2,00 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 1,21 |

En esta ocasión, el 67% de las personas que han participado en la encuesta coinciden en no tener la suficiente información para emitir una valoración sobre la afirmación de si las personas en situación de baja por nacimiento, cuidado de menor, cuidado del lactante o en excedencia por cuidado de familiar son informadas de las vacantes para promocionar.



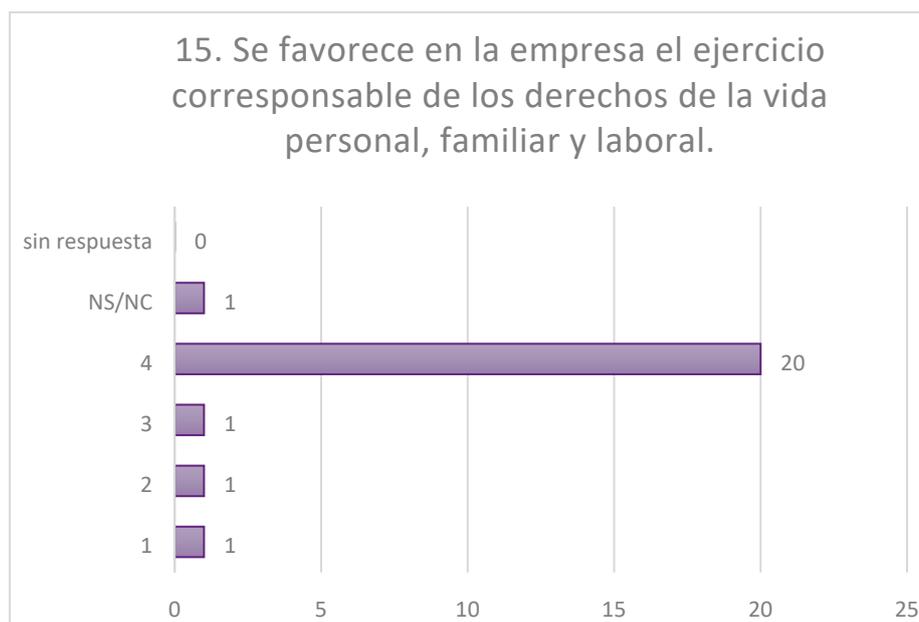
| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 13 |
|---------------|------------------------------------|
| Hombre | 2,41 |
| Mujer | 3,83 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 2,83 |

El 58% valora con 4 puntos la afirmación sobre las oportunidades de desarrollo y promoción que tienen las personas trabajadoras que se acogen a medidas de conciliación. Un 17% no tiene información para emitir una valoración, un 13% valora esta afirmación con 3 puntos y un 13% la valora con 1 punto.



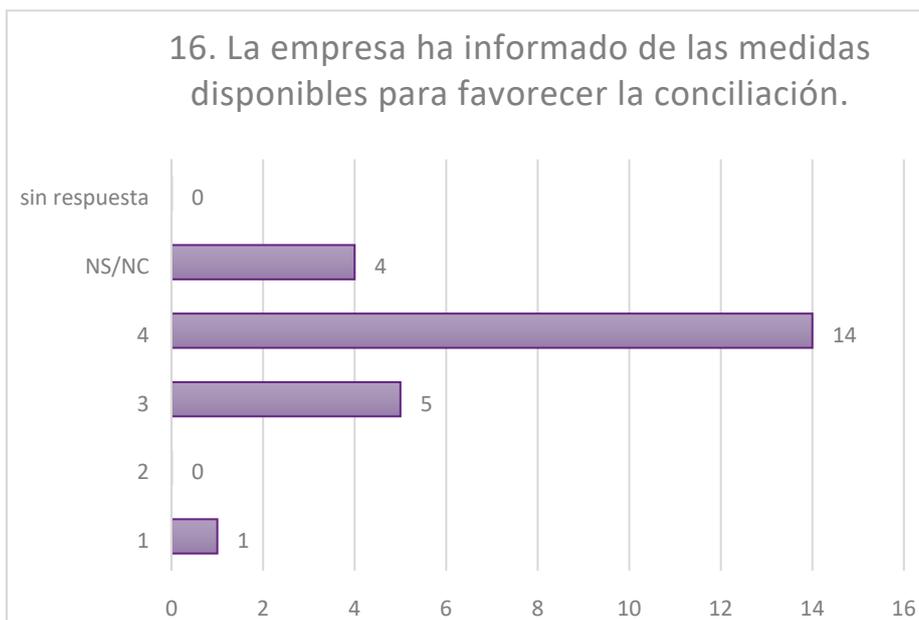
| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 14 |
|---------------|------------------------------------|
| Hombre | 3,65 |
| Mujer | 4,00 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 3,75 |

22 (92%) de las personas participantes coinciden en valorar con 4 puntos los criterios de igualdad entre mujeres y hombres que utiliza la compañía para establecer la retribución.



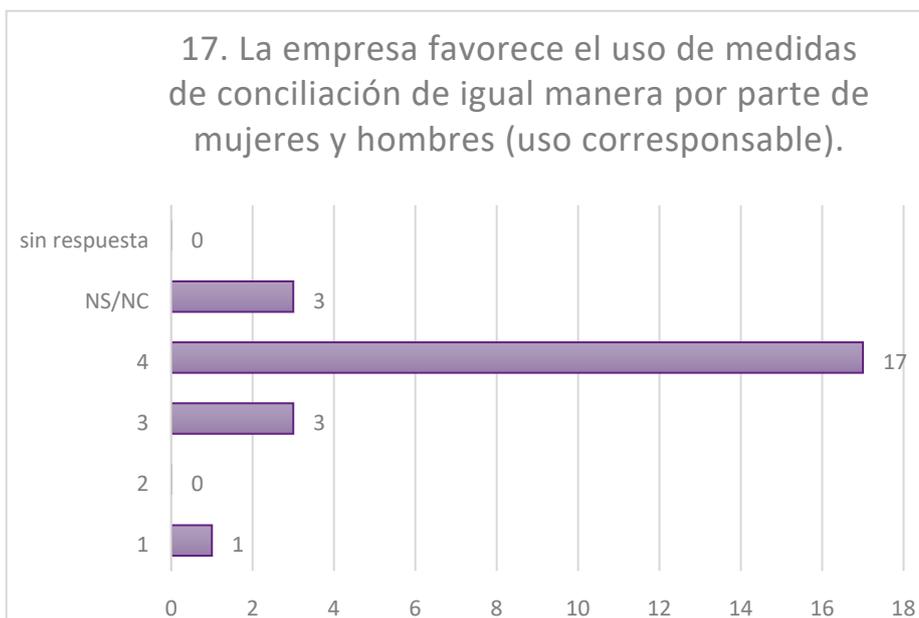
| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 15 |
|---------------|------------------------------------|
| Hombre | 3,41 |
| Mujer | 4,00 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 3,58 |

20 (83%) de las personas participantes coinciden en valorar con 4 puntos el comportamiento favorable de la empresa en cuanto al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.



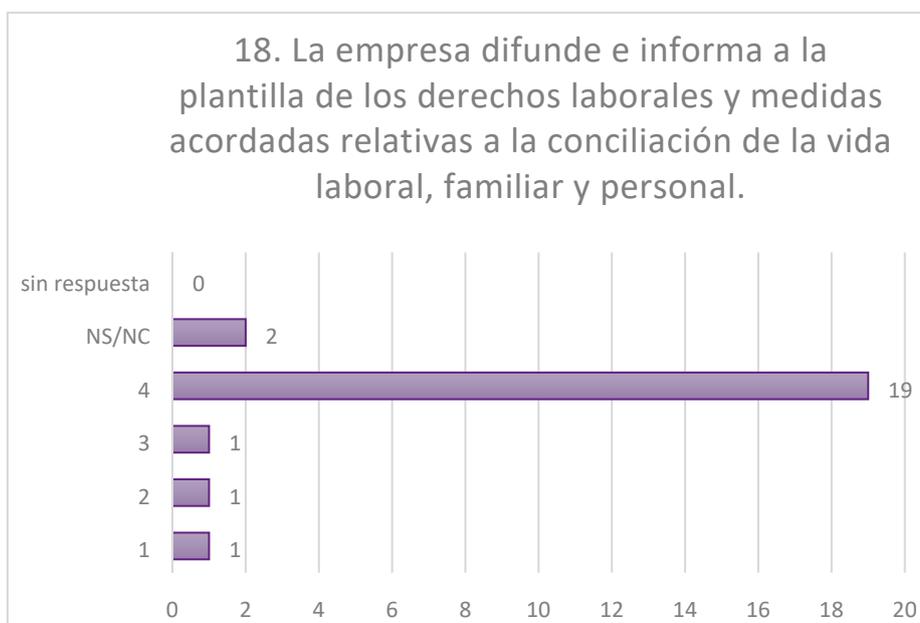
| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 16 |
|---------------|------------------------------------|
| Hombre | 2,65 |
| Mujer | 3,83 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 3,00 |

Sobre la afirmación de la información ofrecida por la empresa acerca de las medidas disponibles para favorecer la conciliación, el 58% la valora con 4 puntos, el 21% valora la afirmación con 3 puntos, el 17% no considera tener suficiente información para emitir una valoración y un 4% le otorga un punto.



| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 17 |
|---------------|------------------------------------|
| Hombre | 3,00 |
| Mujer | 3,83 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 3,25 |

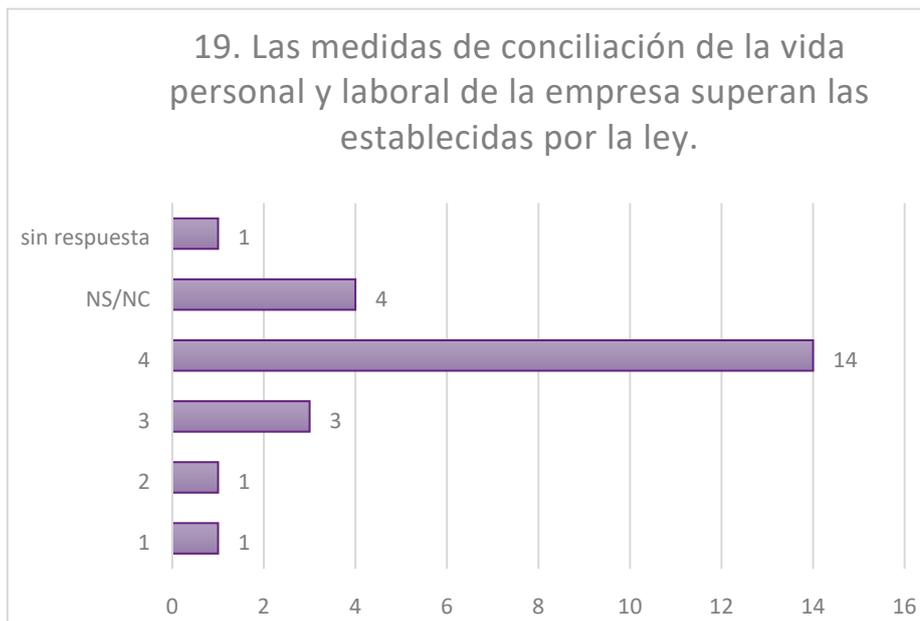
El 71% de las personas que han participado en la encuesta valora con 4 puntos la afirmación planteada sobre como la empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de hombres y mujeres. El 13% valora esta afirmación con 3 puntos y también un 13% no considera tener la suficiente información para valorarla. Un 4% ha concedido un punto a esta afirmación.



| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 18 |
|---------------|------------------------------------|
| Hombre | 3,18 |
| Mujer | 4,00 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 3,42 |

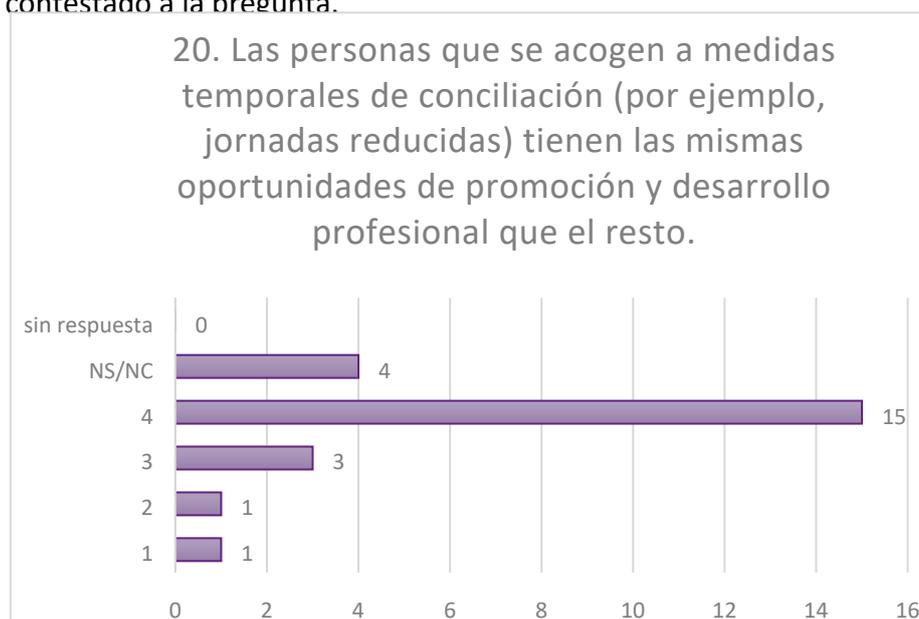
El 79% de las personas que han contestado la encuesta coinciden con 4 puntos en la valoración sobre la difusión e información que realiza la empresa sobre los derechos laborales y medidas acordadas relativas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Un 8% no considera

tener suficiente información para valorar esta afirmación. Un 4% han valorado con 3 puntos, también con 2 puntos y con un punto.



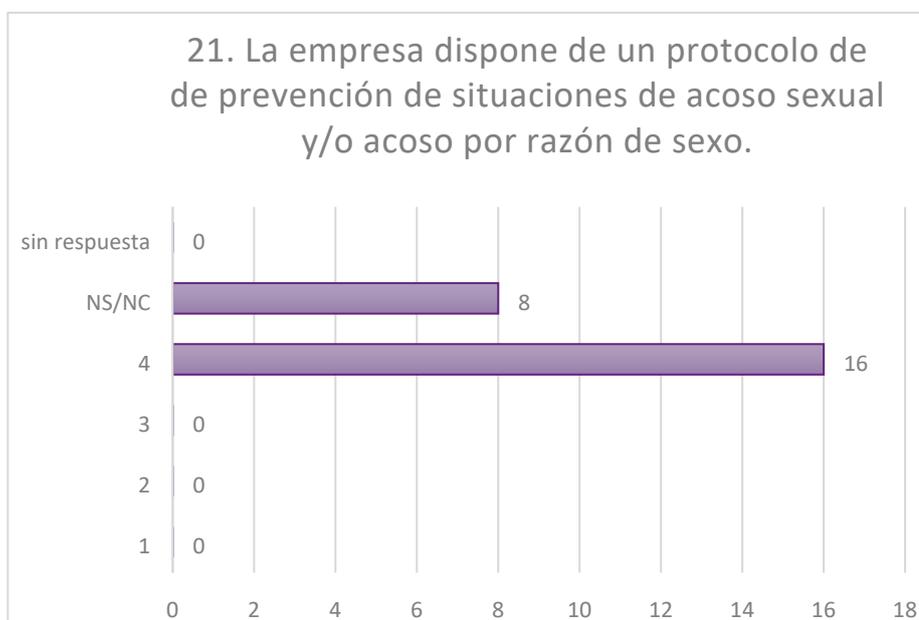
| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 19 |
|---------------|------------------------------------|
| Hombre | 2,41 |
| Mujer | 3,83 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 2,83 |

Sobre si las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley, un 58% ha valorado con 4 puntos, sin información al respecto ha obtenido un 17%, con 3 puntos encontramos un 13% y con un 4% lo han valorado con 2 puntos y un punto. Un 4% no han contestado a la pregunta.



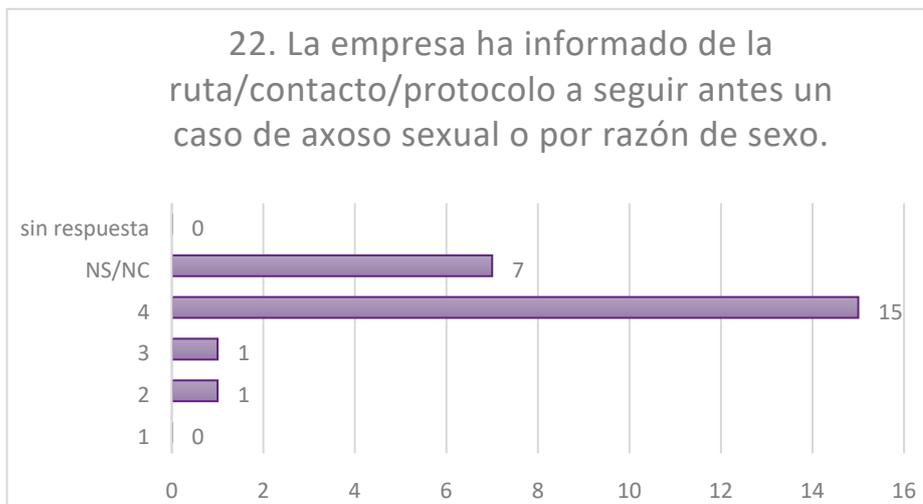
| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 20 |
|---------------|------------------------------------|
| Hombre | 2,59 |
| Mujer | 4,00 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 3,00 |

El 63% de la plantilla que ha participado en la encuesta valora con 4 puntos el hecho de que las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto. Un 17% de los participantes no considera tener información suficiente al respecto para emitir una valoración.



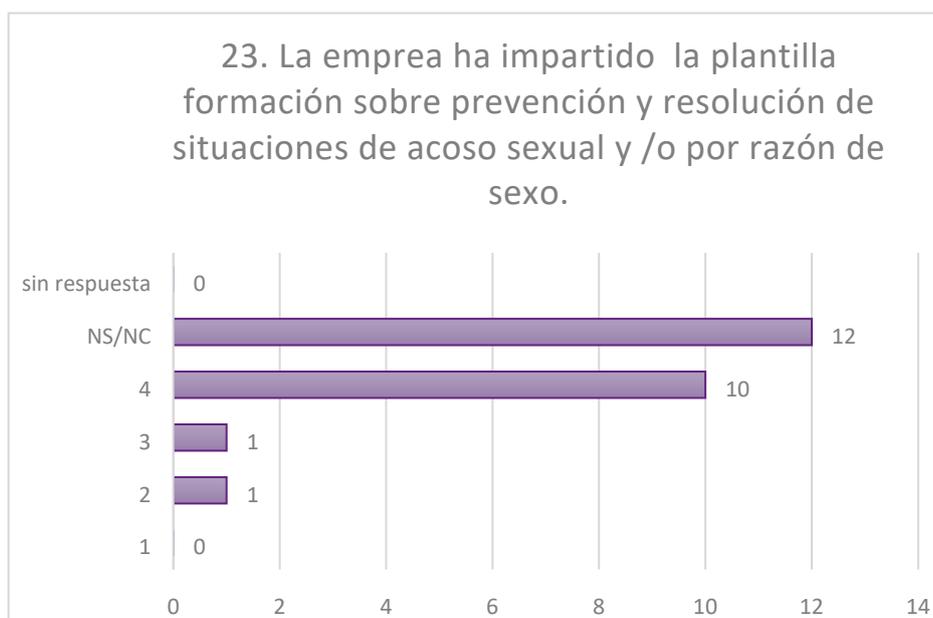
| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 21 |
|---------------|------------------------------------|
| Hombre | 2,35 |
| Mujer | 3,33 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 2,67 |

El 67% de la plantilla que ha contestado la encuesta cree que la empresa posee un protocolo de prevención del acoso sexual y o por razón de sexo y un 8% no considera tener la información suficiente para valorar esta afirmación.



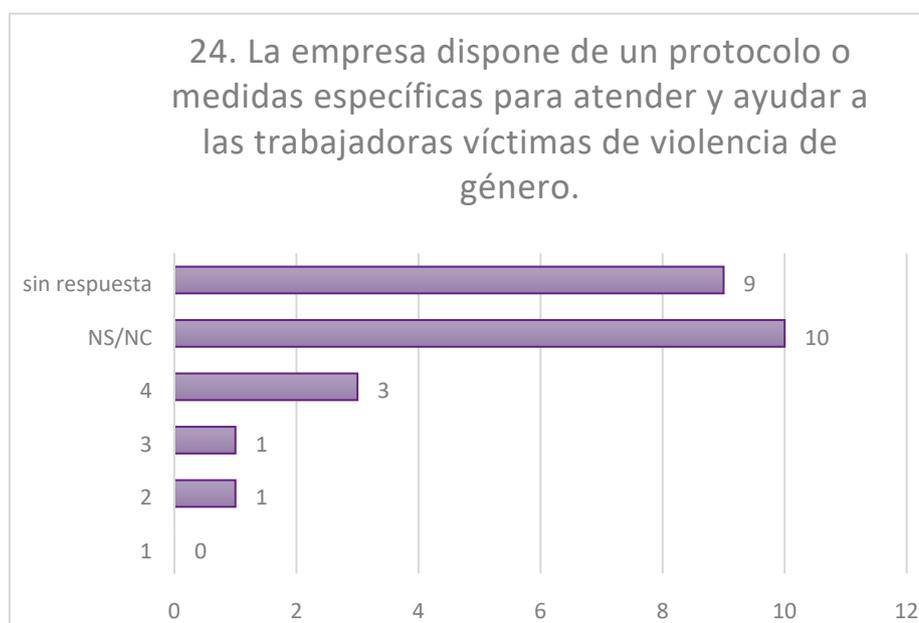
| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 22 |
|---------------|------------------------------------|
| Hombre | 2,18 |
| Mujer | 4,00 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 2,71 |

El 63% de las personas que han contestado la encuesta. Que la empresa ha informado de la ruta. Contacto, protocolo a seguir antes de un caso de acoso sexual o por razón de sexo. Por otro lado, un 29% no considera tener la información suficiente como para valorar esta afirmación.



| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 23 |
|---------------|------------------------------------|
| Hombre | 1,71 |
| Mujer | 2,00 |
| sin respuesta | 4,00 |
| Total | 1,88 |

El 50% de las personas que han contestado esta pregunta considera que no tiene información suficiente para valorar si la empresa ha impartido a la plantilla, formación sobre prevención y resolución de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo. El otro 50% se reparte en un 42% con una valoración de 4 puntos, un 4% con una valoración de 3 puntos y un 4%, con una valoración de 2 puntos.



| Sexo | Promedio de valoración Pregunta 24 |
|---------------|------------------------------------|
| Hombre | 0,53 |
| Mujer | 1,33 |
| sin respuesta | 0,00 |
| Total | 0,71 |

Acerca de si la empresa dispone de un protocolo específico para atender y ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género, un 42% considera que no tiene información suficiente para poder valorar esta afirmación, un 38% no ha contestado la pregunta. Por otro lado, un 13% ha valorado la pregunta con 4 puntos y un 4% la ha valorado tanto con 3 puntos como con 2 puntos.

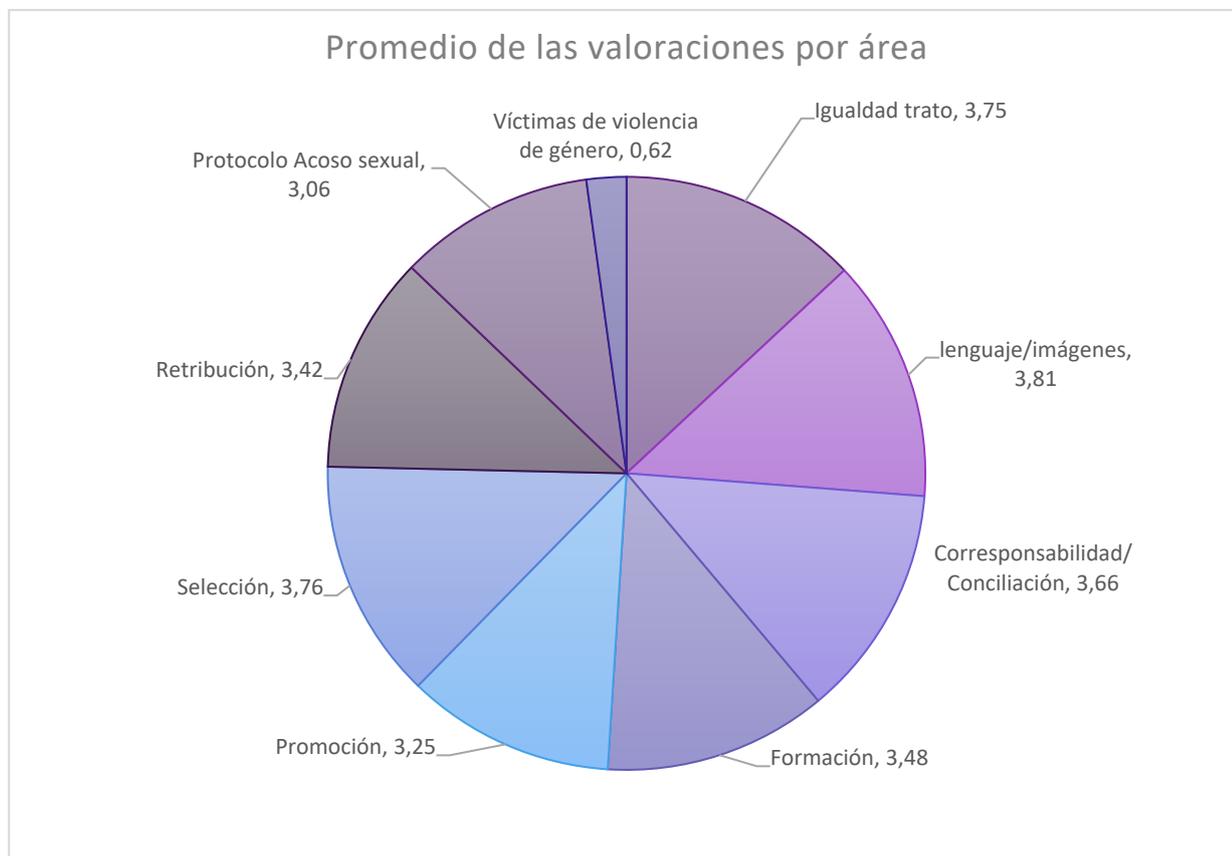
Conclusiones sobre la encuesta

En términos generales y con una participación del 12,9% de la plantilla en la encuesta, encontramos una alta valoración de los esfuerzos realizado por la empresa en cuestiones de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en el uso de lenguaje no sexista y de imágenes no estereotipadas.

Igualmente, dentro de las áreas internas de selección, promoción y retribución, la plantilla que ha participado en la encuesta considera que Zantza Seguridad, S.L. asegura un correcto trato desde un punto de vista de igualdad y de fomento de la conciliación, así como de la corresponsabilidad entre la vida profesional, personal y familiar.

Por otro lado, vemos una necesidad de refuerzo tanto en la formación en materia de igualdad como sobre los protocolos de prevención del acoso sexual y o por razón de sexo y sobre el protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La empresa actualmente no cuenta con el protocolo de prevención del acoso sexual y o por razón de sexo y las respuestas en esta materia han sido altamente favorables lo que nos indica una necesidad de información y formación al respecto.



comprende el año natural del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021, utilizando para su análisis:

- La Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo, utilizada conforme a la Guía del Ministerio, de fecha abril de 2022.
- La herramienta para el registro retributivo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Ambas herramientas publicadas en la web oficial del Ministerio de Igualdad: www.igualdadenaempresa.es

VIGENCIA

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte salvo que se determine otra inferior en el mismo, en particular si resulta necesario corregir brecha salarial, ya que podría resultar oportuno incluir como medida la realización de nuevas auditorías durante la vigencia del Plan. Este extremo quedará definido en el Plan de Igualdad de 2022.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

A. Valoración de Puestos de Trabajo

Tal y como establece el artículo 8.1 apartado 1º del Real Decreto 902/2020 “*La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral (...)*”.

Esto es se trata de aplicar una metodología que permita calcular un valor numérico que refleje el valor de un puesto de trabajo, este proceso aportará unos resultados que permiten, de un parte cumplir con la obligación legal de realizar una valoración de puestos como parte del Diagnóstico de situación retributiva, y del Registro retributivo; y de otra manejar una herramienta de alto valor en la gestión de políticas retributivas y de personal en general.

a. Metodología de la VPT

La valoración de puestos de trabajo efectuada conforme a la herramienta utilizada integra la necesaria perspectiva de género, pues la extensa lista de factores y subfactores que la componen busca dar visibilidad a aquellas cualidades que son consideradas femeninas y que suelen ser obviadas en la evaluación de los puestos de trabajo. La determinación de los factores y subfactores empleados en la herramienta se ha realizado atendiendo tanto a los principios de adecuación, totalidad y objetividad como a los criterios recogidos en el apartado anterior.

Además, las ponderaciones asignadas a cada factor, que se aportan en el punto 2º, buscan equilibrar la valoración de las cualidades que socialmente se atribuyen a uno u otro género, evitando así la perpetuación de estereotipos sexistas.

1º Definición de los factores de valoración, agrupados en 4 categorías (A. Naturaleza de las funciones o tareas, B. Condiciones educativas, C. Condiciones profesionales y de formación y D.

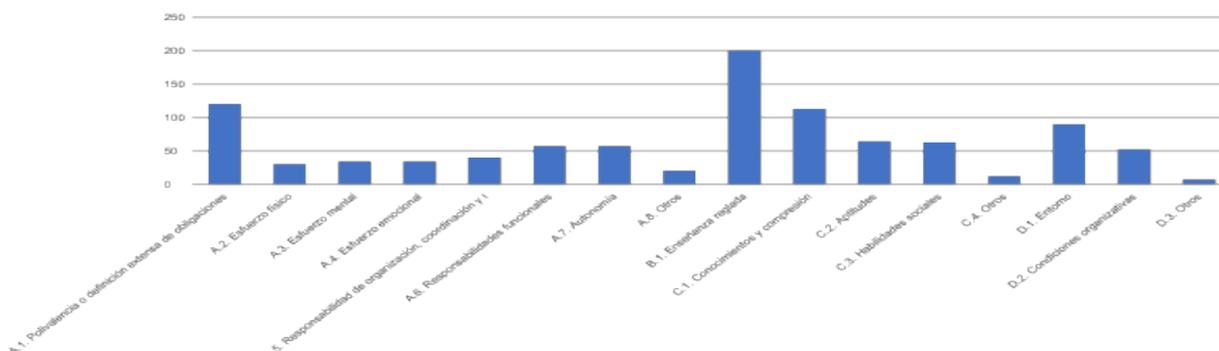
Condiciones laborales y factores de desempeño), tal y como establece la Normativa de aplicación a la valoración de puestos de trabajo.

En todas las Organizaciones se valoran 32 elementos (factores y subfactores) por cada puesto de trabajo, pudiendo añadirse hasta 3 factores más de valoración, si resulta necesario. Téngase en cuenta que los factores resaltados en color naranja en la tabla a continuación se desagregan a su vez en subfactores, hasta alcanzar los 32 ítems de valoración.

| CATEGORÍAS | FACTORES |
|--|--|
| A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS. 390 puntos | A.1. Polivalencia o definición extensa de obligaciones |
| | A.2. Esfuerzo físico |
| | A.3. Esfuerzo mental |
| | A.4. Esfuerzo emocional |
| | A.5. Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión |
| | A.6. Responsabilidades funcionales |
| | A.7. Autonomía |
| | A.8. Otros |
| B. CONDICIONES EDUCATIVAS. 200 puntos | B.1. Enseñanza reglada |
| C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN. 250 puntos | C.1. Conocimientos y comprensión |
| | C.2. Aptitudes |
| | C.3. Habilidades sociales |
| | C.4. Otros |
| D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES DESEMPEÑO. 150 puntos | D.1. Entorno |
| | D.2. Condiciones organizativas |
| | D.3. Otros |

2º Asignación de pesos a cada factor y subfactor de valoración

El peso de cada uno de los factores está predeterminado en la herramienta, como se muestra a continuación sobre valores máximos de los distintos factores.



Siendo la mayor puntuación alcanzable por un puesto de trabajo, según la Guía oficial, 1000 puntos.

3º Realización de la Valoración de Puestos de Trabajo

Las personas encargadas de realizar la valoración de los puestos de trabajo han seleccionado el nivel del factor aplicable al puesto de trabajo, que refleja la intensidad con la que concurre dicho factor en el puesto concreto.

Para ello, se ha utilizado la documentación descriptiva de los puestos de trabajo con que cuenta la Organización, con asesoramiento experto sobre el uso de la herramienta, que por otra parte aporta definiciones de cada elemento valor y de las connotaciones del grado de intensidad seleccionado.

Con esta preparación, se han realizado distintos tipos de valoración sobre los factores y subfactores que concurren en cada puesto de trabajo valorado:

| Puntuación directa | Frecuencia / Intensidad | | Probabilidad / Severidad | |
|------------------------|--|------------------|--------------------------|---------------|
| | El 75% de los factores se valora directamente asignando un valor numérico dentro una escala siendo el más habitual de 0 puntos hasta 3 puntos. | De vez en cuando | Débil | Poco probable |
| Normalmente | | Moderado | Probable | Grave |
| | | | Muy probable | Muy grave |
| Siempre o casi siempre | | Fuerte | | |

Todos los factores contemplan un “nivel cero” que indica que el factor no es relevante para el puesto de trabajo analizado.

b. Resultados de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)

En relación con el proceso antedicho se presentan a continuación los resultados:

| Contador | Título del Puesto | Mujer | Hombre | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|--------------|---------------------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| 1 | ADMINISTRADOR/A | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| 2 | DIRECTOR/A GENERAL | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| 3 | DIRECTOR/A OPERACIONES | 1 | | 1 | 1% | 0% | 100% | 0% | 8% | 0% |
| 4 | DIRECTOR/A COMERCIAL | 1 | | 1 | 1% | 0% | 100% | 0% | 8% | 0% |
| 5 | DIRECTOR/A RRHH | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| 6 | INSPECTOR /A DE VIGILANCIA-SERV | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| 7 | VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | 10 | 166 | 176 | 5% | 90% | 6% | 94% | 77% | 97% |
| 8 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | 1 | 1 | 2 | 1% | 1% | 50% | 50% | 8% | 1% |
| Total | | 13 | 171 | 184 | 7% | 93% | 7% | 93% | 100% | 100% |

Se han valorado todos los puestos de la empresa. Las puntuaciones se gradúan en función del valor del puesto del trabajo mediante un sistema de asignación de puntos y valoración de las condiciones, en virtud de lo cual, el puesto de mayor valor en la empresa sería el de “Administrador/a” con 663 puntos dentro de la Escala 8. Posteriormente encontramos los puestos de “Director/a General” con 579 puntos en la Escala 7 y el Director/a de Operaciones y Jefe/a de Seguridad con 431 puntos, Director/a Comercial con 430 puntos y Director/a Recursos Humanos con 442 puntos dentro de la Escala de agrupación 5. En la agrupación 4 encontramos el puesto de Inspector/a de Seguridad con 394 puntos. Los puestos de Vigilantes/as de seguridad con 297 puntos se encuentran en la agrupación 3 y el Auxiliar Administrativo/a con 163 puntos se encuentran dentro de la agrupación 1.

● **Agrupaciones de puestos de trabajo de valor equivalente trabajos de valor equivalente**

La herramienta permite agrupar puestos de valor equivalente hasta en 10 escalas. Estas agrupaciones serán utilizadas para el Registro retributivo

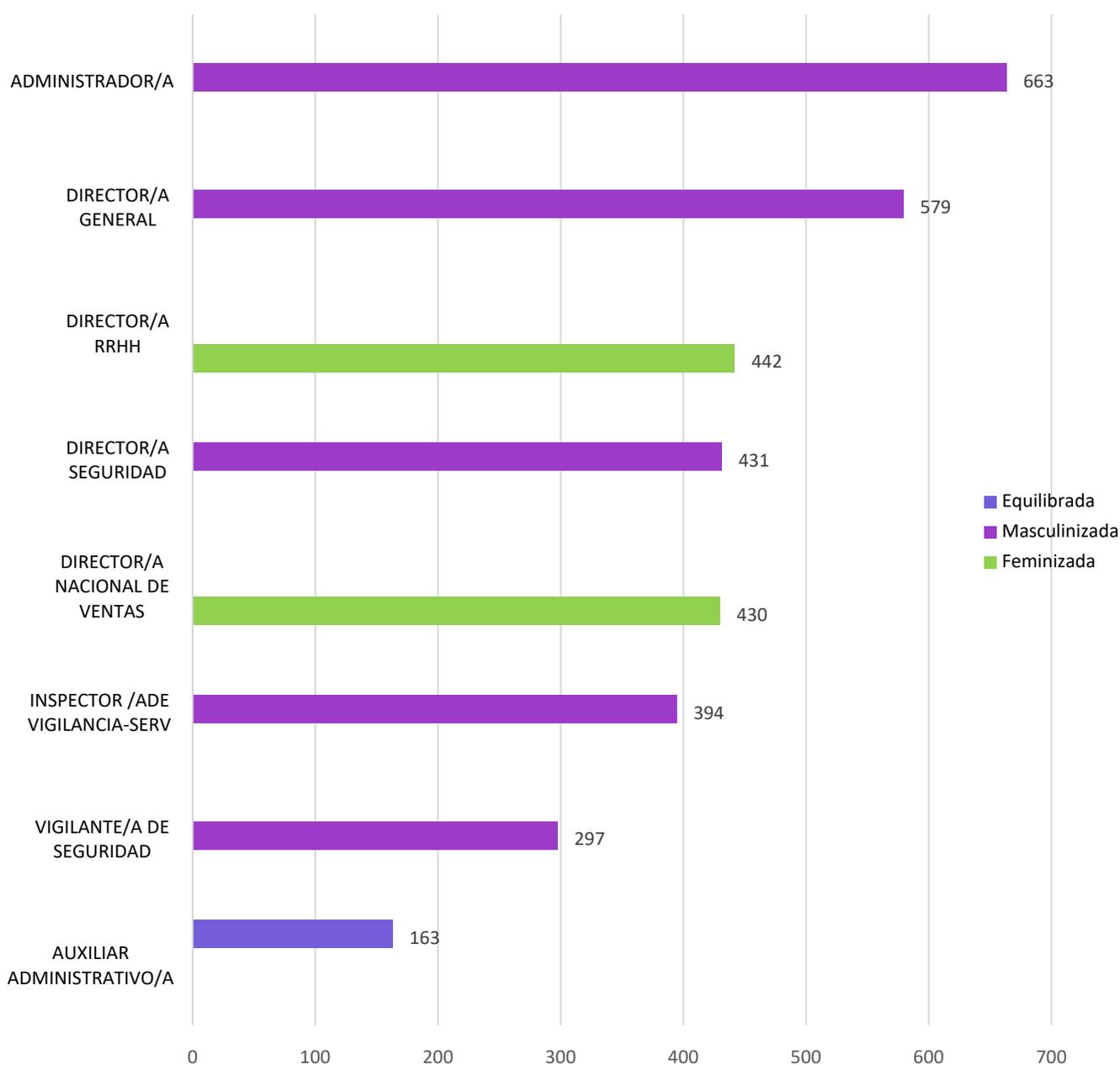
| Agrupaciones | Puesto + Puntos |
|---------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Agrupación 8 | ADMINISTRADOR/A(663) |
| <input type="checkbox"/> Agrupación 7 | DIRECTOR/A GENERAL(579) |
| <input type="checkbox"/> Agrupación 5 | DIRECTOR/A RRHH(442) |
| | DIRECTOR/A SEGURIDAD(431) |
| | DIRECTOR/A NACIONAL DE VENTAS(430) |
| <input type="checkbox"/> Agrupación 4 | INSPECTOR /ADE VIGILANCIA-SERV(394) |
| <input type="checkbox"/> Agrupación 3 | VIGILANTE/A DE SEGURIDAD(297) |
| <input type="checkbox"/> Agrupación 1 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A(163) |

De cara a los cuadros que aparecen en el apartado Registro Retributivo, las Agrupaciones que aparecen en la tabla anterior serán modificadas por las siguientes Escalas Profesionales para no ser confundidas con los Grupos.

- **Puntuación por puesto y sexo**

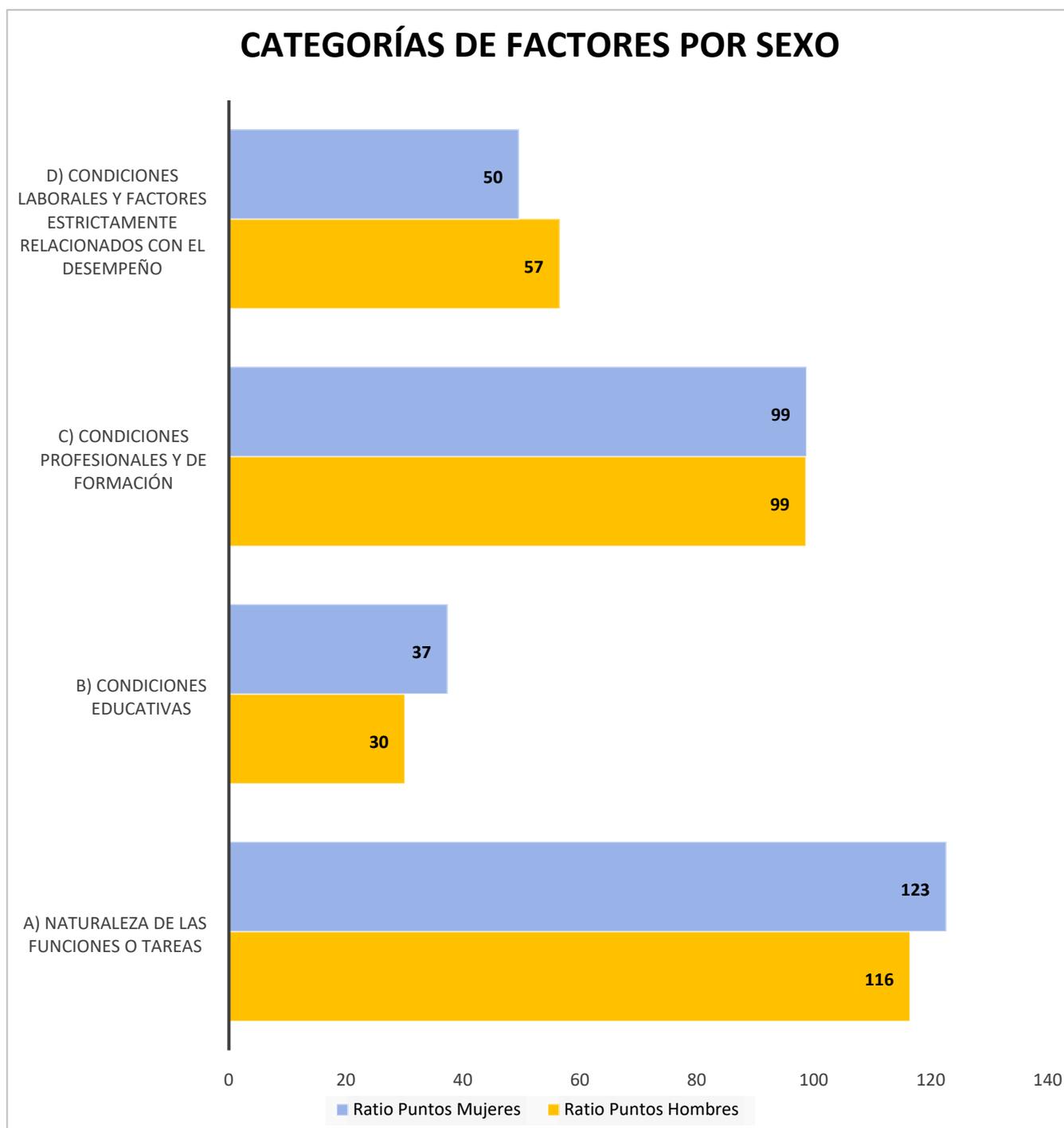
En este gráfico se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos (visible en gráfico anterior). Se muestra además si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente.

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



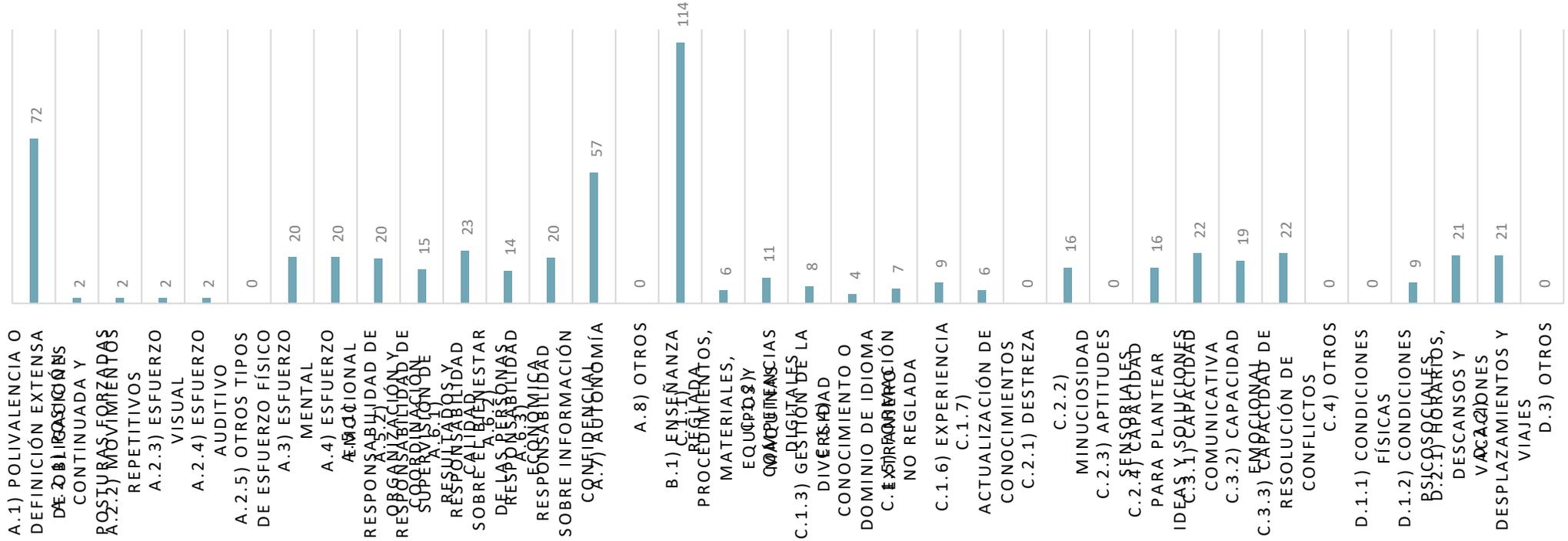
- **Análisis de la aplicación por sexos de los factores y subfactores**

En esta hoja se representa dos gráficos en los que la herramienta permite visualizar si la aplicación de los factores y subfactores ha podido introducir sesgos de género en la valoración. Para ello, calcula si la valoración del conjunto de cada una de las cuatro categorías de factores, o de cada uno de los factores o subfactores, se encuentra feminizada, masculinizada o es equilibrada, en función del cociente entre el número total de puntos obtenidos por mujeres u hombres en cada factor y el número total de mujeres u hombres en la plantilla.



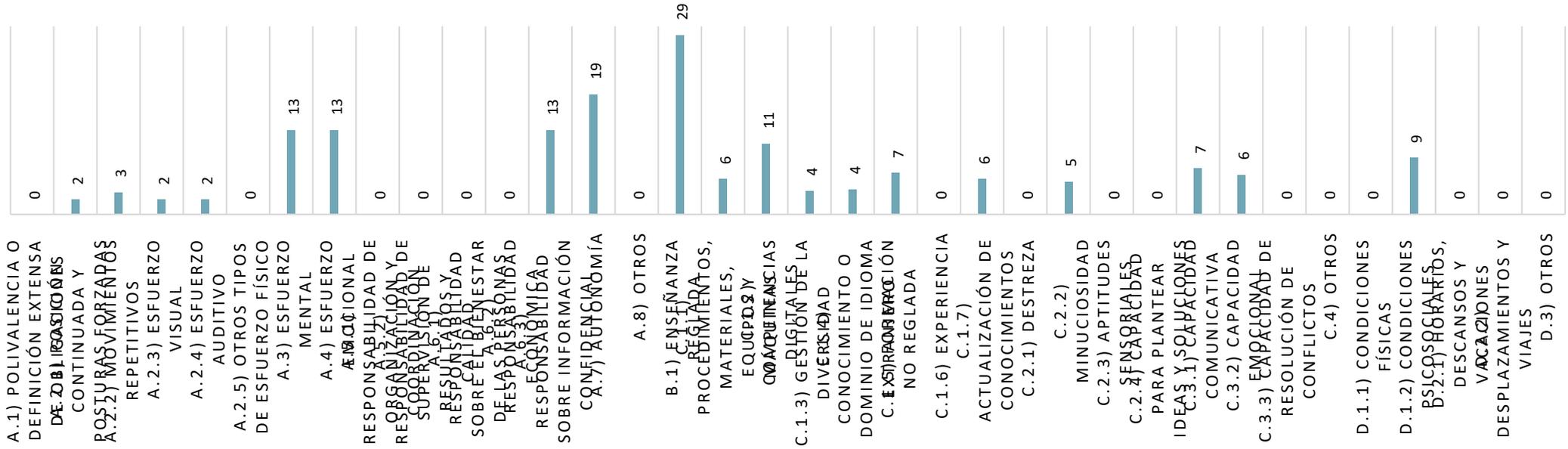
| | | A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | B) CONDICIONES EDUCATIVAS | C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN | D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | TOTAL |
|--------------------|----|---|---------------------------------|--|---|---------------|
| DIRECTOR/A GENERAL | 0% | 271 | 114 | 143 | 51 | 579 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



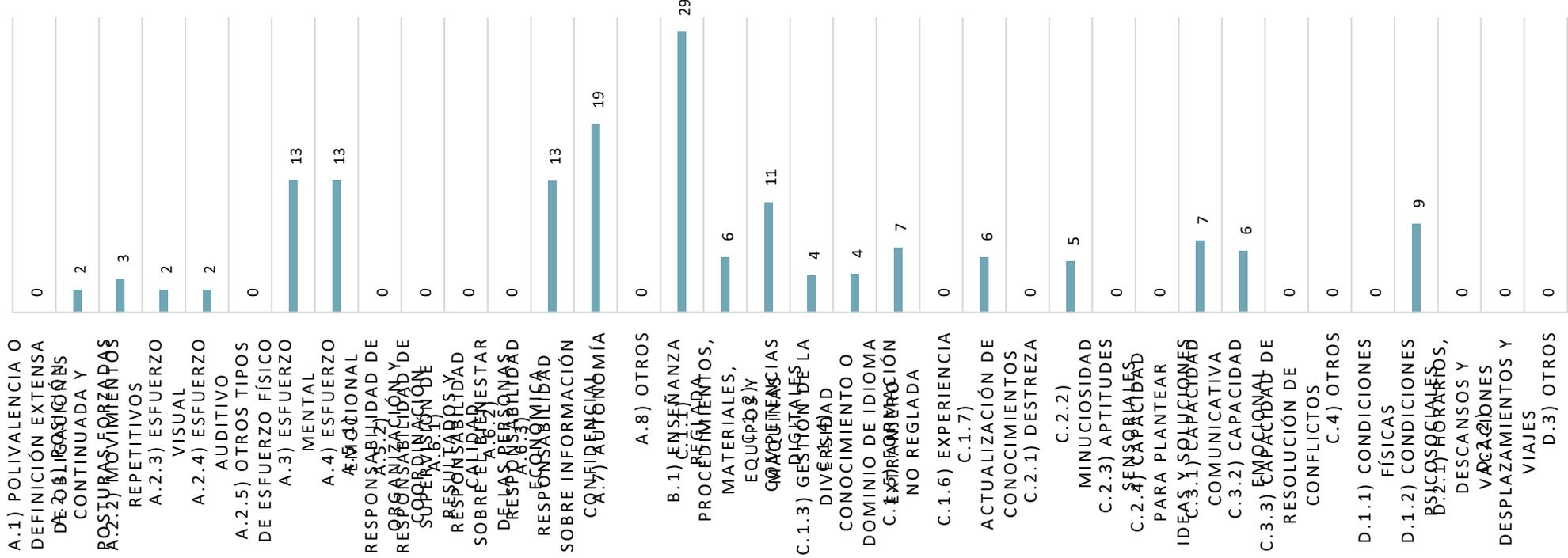
| | | A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | B) CONDICIONES EDUCATIVAS | C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN | D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | TOTAL |
|----------------------|----|---|---------------------------------|--|--|---------------|
| DIRECTOR/A SEGURIDAD | 0% | 201 | 86 | 115 | 30 | 431 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



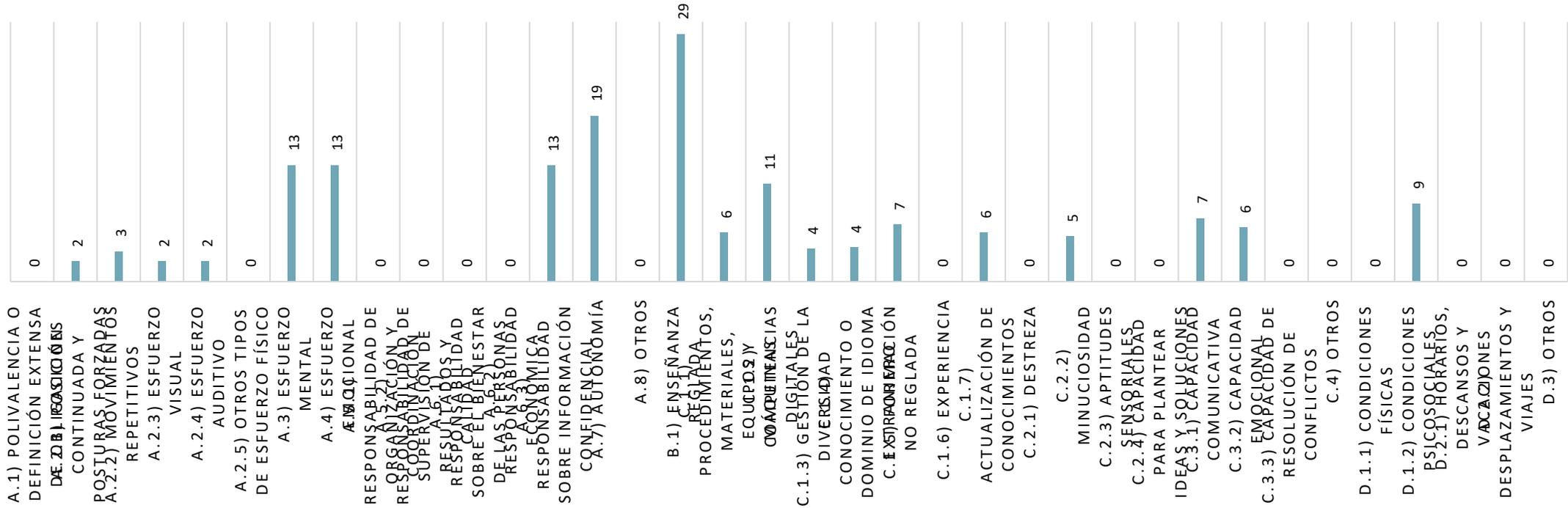
| | | | | | | | |
|-------------------------------|------|---|-----|---------------------------|---|---|------------|
| DIRECTOR/A NACIONAL DE VENTAS | 100% | Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo | 194 | 86 | 115 | 35 | 430 Puntos |
| | | A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | | B) CONDICIONES EDUCATIVAS | C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN | D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | TOTAL |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



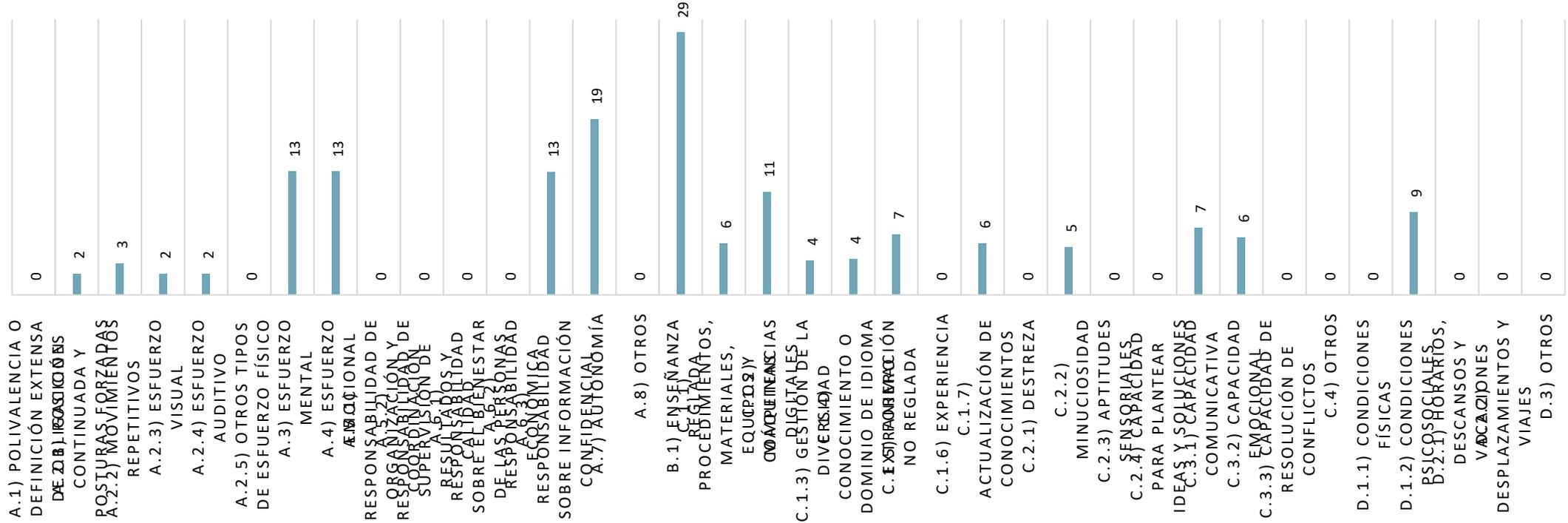
| | | A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | B) CONDICIONES EDUCATIVAS | C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN | D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | TOTAL |
|-----------------|------|---|---------------------------------|--|--|---------------|
| DIRECTOR/A RRHH | 100% | 194 | 86 | 132 | 30 | 442 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



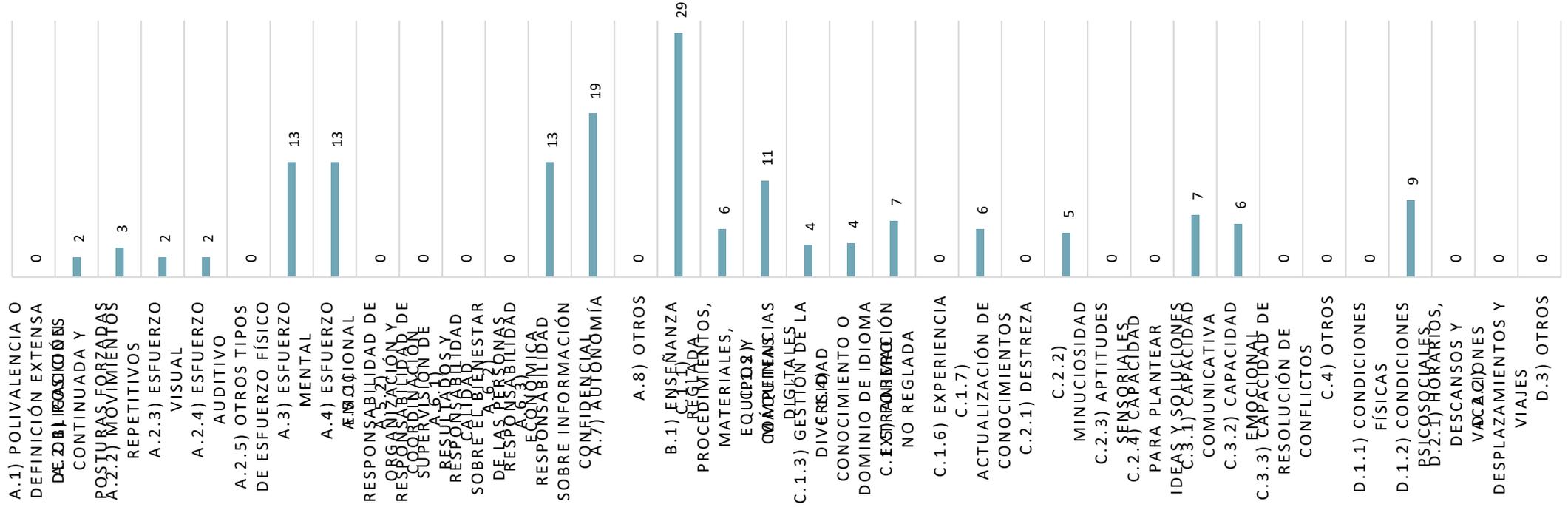
| | | A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | B) CONDICIONES EDUCATIVAS | C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN | D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | TOTAL |
|--------------------------------|----|---|---------------------------|---|---|------------|
| INSPECTOR /ADE VIGILANCIA-SERV | 0% | 1781 | 57 | 118 | 47 | 394 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



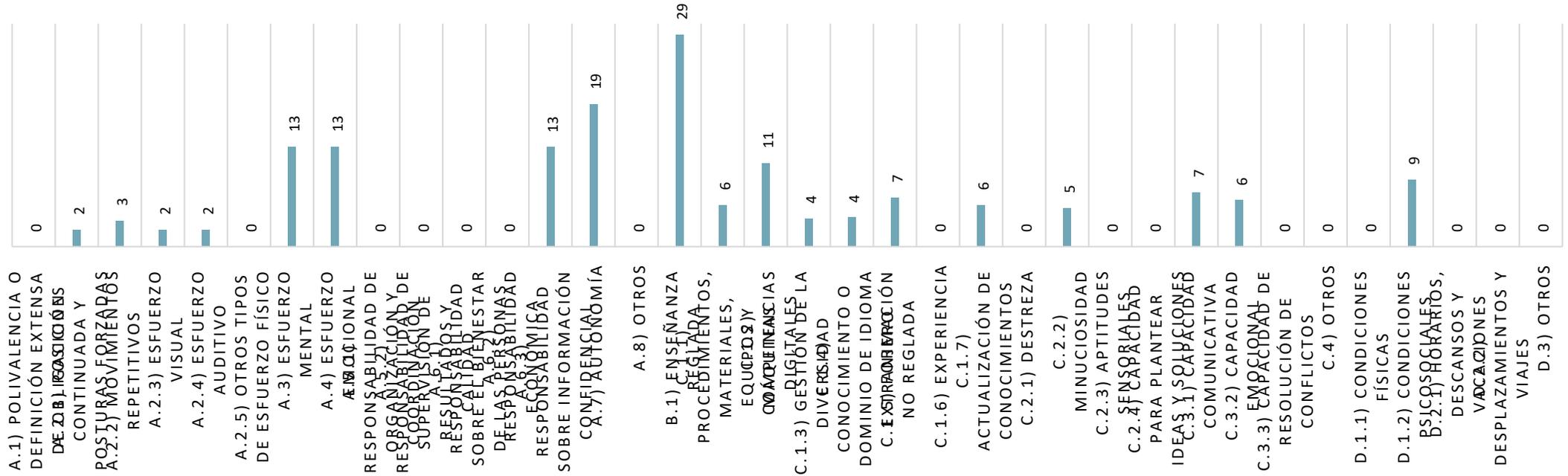
| | | A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | B) CONDICIONES EDUCATIVAS | C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN | D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | TOTAL |
|--------------------------|----|---|---------------------------------|--|--|---------------|
| VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | 6% | 114 | 29 | 98 | 57 | 297 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



| | | A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | B) CONDICIONES EDUCATIVAS | C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN | D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | TOTAL |
|---------------------------|-----|---|---------------------------------|--|--|---------------|
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | 50% | 70 | 29 | 56 | 9 | 163 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



- **Análisis de las agrupaciones por sexo**

En este gráfico se visualiza el número de mujeres y de hombres que ocupan los puestos de trabajo que conforman cada agrupación, clasificando dicha agrupación como feminizada, masculinizada o equilibrada en función del número de ocupantes de cada sexo.



B. Registro Retributivo

El registro está constituido por las tablas relacionadas con las retribuciones efectivamente satisfechas: conceptos retributivos, promedio y mediana, agrupando a la plantilla de una parte según la Agrupación profesional vigente en la Empresa, y de otra agrupando los puestos de trabajo de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la Clasificación profesional. Las distintas agrupaciones pueden verse en el Anexo I de este documento: AGRUPACIONES.

Asimismo, para un mejor análisis de la información se han incorporado las retribuciones equiparadas. Por consiguiente, el Registro incorpora dos tipos de información:

a. Importes efectivos, información obligatoria. Para este cálculo, se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.

b. Importes equiparados, de carácter voluntario. Para este cálculo, en cambio, para cada persona solamente se considera la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el Periodo de Referencia, y se procede a la equiparación de acuerdo con lo descrito en este ítem.

El registro indica también el número de situaciones contractuales objeto de equiparación, desagregado por sexo y por grupo / valoración de puestos de trabajo de igual valor.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá tener acceso al contenido íntegro del registro, tanto a los importes efectivos como a los importes equiparados, en su caso.

A continuación se relacionan las distintas tablas elaboradas a partir de la herramienta ofrecida por el Ministerio de Igualdad, incluyendo además “(...), *las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.*” tal y como establece el Real decreto 902/2020 para Organizaciones con Auditoría Retributiva.

● Promedio de retribuciones efectivamente satisfechas por Grupo Profesional

| Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | PRESTACION SUBSIDIO IT | Complemento IT | ANTIGÜEDAD | ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA | PLUS ACTIVIDAD | PLUS PELIGROSIDAD | PLUS NOCTURNO | Nocturnidad en Vacaciones | PLUS FIN SEMANA Y FESTIVO | Festividad en Vacaciones | PLUS ESCOLTA | PLUS JEFE EQUIPO | PLUS COORDINADOR | horas extras | Horas complementarias | AYUDA HIJOS Y CONYUGES DISCAPACITADOS | CALIDAD DEL SERVICIO | PLUS TRANSPORTE | PLUS VESTUARIO | KILOMETRAJE MV | PLUS RADIOSCOPIA POR HORAS MV | DIETAS Y TICKETS | PLUS CLIENTE IKOS ANDALUSIA CCTV | PLUS CLIENTE FUCHOS A MV | MEJORA VOLUNTARIA | COMPLEMENTO LINEAL | COMPLEMENTO ESPECIAL | PLUS DE CALIDAD | Tot COMPL SAL Ef | TOTAL SALARIO Ef | 124- Productos recibidos en especie | 128- productos recibidos en especie | Tot Extrasal Efectivo | TOTAL Retrib Efectiva |
|----------|-------|-----------------|------------------------|----------------|------------|------------------------|----------------|-------------------|---------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------|------------------|------------------|--------------|-----------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------|----------------|----------------|-------------------------------|------------------|----------------------------------|--------------------------|-------------------|--------------------|----------------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| TOTAL | | -6% | 94% | 48% | 31% | 100% | -915% | 20% | -3% | 25% | -1% | 30% | 100% | 100% | 100% | 38% | 100% | 100% | 100% | -12% | 0% | -43% | -91% | 100% | 100% | | | | | 15% | 1% | 100% | 100% | 100% | 1% | |
| Hombre | 171 | 171 | 8.538 | 194 | 21 | 262 | 13 | 15 | 311 | 577 | 20 | 354 | 13 | 18 | 31 | 1 | 892 | 6 | 11 | 6 | 872 | 695 | 27 | 4 | 4 | 0 | 13 | 0 | 0 | 0 | 4.551 | 13.089 | 2 | 3 | 5 | 13.094 |
| Mujer | 13 | 13 | 9.072 | 11 | 11 | 181 | 0 | 150 | 248 | 595 | 15 | 359 | 9 | 0 | 0 | 0 | 552 | 0 | 0 | 0 | 978 | 695 | 39 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.852 | 12.924 | 0 | 0 | 0 | 12.924 |
| Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | PRESTACION SUBSIDIO IT | Complemento IT | ANTIGÜEDAD | ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA | PLUS ACTIVIDAD | PLUS PELIGROSIDAD | PLUS NOCTURNO | Nocturnidad en Vacaciones | PLUS FIN SEMANA Y FESTIVO | Festividad en Vacaciones | PLUS ESCOLTA | PLUS JEFE EQUIPO | PLUS COORDINADOR | horas extras | Horas complementarias | AYUDA HIJOS Y CONYUGES DISCAPACITADOS | CALIDAD DEL SERVICIO | PLUS TRANSPORTE | PLUS VESTUARIO | KILOMETRAJE MV | PLUS RADIOSCOPIA POR HORAS MV | DIETAS Y TICKETS | PLUS CLIENTE IKOS ANDALUSIA CCTV | PLUS CLIENTE FUCHOS A MV | MEJORA VOLUNTARIA | COMPLEMENTO LINEAL | COMPLEMENTO ESPECIAL | PLUS DE CALIDAD | Tot COMPL SAL Ef | TOTAL SALARIO Ef | 124- Productos recibidos en especie | 128- productos recibidos en especie | Tot Extrasal Efectivo | TOTAL Retrib Efectiva |
| GRUPO 01 | | 100% | | | | 100% | 100% | | 100% | | 100% | | | | | | | | | 100% | | 100% | | | | | | | | | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Hombre | 2 | 2 | 41.252 | 0 | 0 | 0 | 216 | 66 | 0 | 60 | 0 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 648 | 0 | 59 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.084 | 42.337 | 189 | 0 | 189 | 42.526 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| GRUPO 02 | | 79% | | | | | | | | | 100% | | | | | | | | | 75% | | 73% | | | | | | | | 66% | 78% | | | | 78% | |
| Hombre | 1 | 1 | 18.713 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.754 | 20.468 | 0 | 0 | 0 | 20.468 |
| Mujer | 2 | 2 | 3.931 | 0 | 0 | 0 | 228 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 326 | 0 | 32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 589 | 4.520 | 0 | 0 | 0 | 4.520 | |
| GRUPO 03 | | 100% | | | | | 100% | | 100% | | 100% | | | | | | | | | 100% | | 100% | | | | | | | | 100% | 100% | | | | 100% | |
| Hombre | 1 | 1 | 15.556 | 0 | 0 | 0 | 306 | 0 | 288 | 0 | 85 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.092 | 17.648 | 0 | 0 | 0 | 17.648 | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| GRUPO 04 | | -24% | 93% | 34% | 13% | 100% | 100% | -1% | -31% | 6% | -28% | 11% | 100% | 100% | 100% | 22% | 100% | 100% | 100% | -23% | -26% | -26% | -141% | 100% | 100% | | | | | 1% | -15% | | 100% | 100% | -15% | |
| Hombre | 166 | 166 | 8.024 | 200 | 21 | 270 | 2 | 4 | 320 | 592 | 21 | 364 | 13 | 19 | 32 | 1 | 919 | 6 | 12 | 6 | 875 | 716 | 26 | 4 | 4 | 0 | 13 | 0 | 0 | 0 | 4.634 | 12.657 | 0 | 3 | 3 | 12.660 |
| Mujer | 10 | 10 | 9.921 | 15 | 14 | 235 | 0 | 0 | 322 | 774 | 20 | 467 | 12 | 0 | 0 | 0 | 717 | 0 | 0 | 0 | 1.076 | 904 | 33 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.598 | 14.520 | 0 | 0 | 0 | 14.520 | |
| GRUPO 05 | | 4% | | | | 100% | -6% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2% | 3% | | | | 3% | | |
| Hombre | 1 | 1 | 11.268 | 0 | 0 | 0 | 1.565 | 1.414 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.979 | 14.247 | 0 | 0 | 0 | 14.247 | |
| Mujer | 1 | 1 | 10.866 | 0 | 0 | 0 | 1.499 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.913 | 13.779 | 0 | 0 | 0 | 13.779 | |

• Mediana de retribuciones efectivamente satisfechas por Grupo Profesional

| Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | PRESTACION SUBSIDIOS | Complemento IT | ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA | PLUS ACTIVIDAD | PLUS PELIGROSIDAD | PLUS NOCTURNO | Nocturnidad Vacaciones | PLUS SEMANA FESTIVO | Festividad en Vacaciones | PLUS ESCOLTA | PLUS JEFE EQUIPO | PLUS COORDINADOR | Horas extras | Horas complementarias | AYUDA VIUVOS Y CALIDAD DEL SERVICIO DISCAPACITADOS | PLUS TRANSPORTE | PLUS VESTUARIO | KILOMETROS | PLUS RADIOSCOPIA POR HORAS | DIETAS Y TICKETS | PLUS CLIENTES ANDALUCES | PLUS FUCHOS AMV | MEJOR VOLUNTARIA | COMPLEMENTO LINEAL | COMPLEMENTO ESPECIAL | PLUS DE CALIDAD | Tot COMPL. SAL Ef | TOTAL SALARIO Ef | 124- Productos recibidos en especie | 128- productos recibidos en especie | Tot Extrasalarial Ef | TOTAL Retrib Ef | |
|--------------|-------|-----------------|----------------------|----------------|------------------------|----------------|-------------------|---------------|------------------------|---------------------|--------------------------|--------------|------------------|------------------|--------------|-----------------------|--|-----------------|----------------|-------------|----------------------------|------------------|-------------------------|-----------------|------------------|--------------------|----------------------|-----------------|-------------------|------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|-----------------|---------------|
| TOTAL | | -30% | | | | | -8% | -18% | 100% | 4% | 100% | | | | 40% | | | -33% | -8% | -14% | | | | | | | | | 12% | -7% | | | | -7% | |
| Hombre | 171 | 171 | 8.341 | 0 | 0 | 0 | 0 | 165 | 531 | 13 | 358 | 10 | 0 | 0 | 0 | 599 | 0 | 0 | 0 | 972 | 768 | 61 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.371 | 12.924 | 0 | 0 | 0 | 12.924 |
| Mujer | 13 | 13 | 10.866 | 0 | 0 | 0 | 0 | 178 | 628 | 0 | 343 | 0 | 0 | 0 | 0 | 362 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 832 | 69 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.845 | 13.779 | 0 | 0 | 0 | 13.779 |

| Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | PRESTACION SUBSIDIOS | Complemento IT | ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA | PLUS ACTIVIDAD | PLUS PELIGROSIDAD | PLUS NOCTURNO | Nocturnidad Vacaciones | PLUS SEMANA FESTIVO | Festividad en Vacaciones | PLUS ESCOLTA | PLUS JEFE EQUIPO | PLUS COORDINADOR | Horas extras | Horas complementarias | AYUDA VIUVOS Y CALIDAD DEL SERVICIO DISCAPACITADOS | PLUS TRANSPORTE | PLUS VESTUARIO | KILOMETROS | PLUS RADIOSCOPIA POR HORAS | DIETAS Y TICKETS | PLUS CLIENTES ANDALUCES | PLUS FUCHOS AMV | MEJOR VOLUNTARIA | COMPLEMENTO LINEAL | COMPLEMENTO ESPECIAL | PLUS DE CALIDAD | Tot COMPL. SAL Ef | TOTAL SALARIO Ef | 124- Productos recibidos en especie | 128- productos recibidos en especie | Tot Extrasalarial Ef | TOTAL Retrib Ef | |
|-----------------|-------|-----------------|----------------------|----------------|------------------------|----------------|-------------------|---------------|------------------------|---------------------|--------------------------|--------------|------------------|------------------|--------------|-----------------------|--|-----------------|----------------|-------------|----------------------------|------------------|-------------------------|-----------------|------------------|--------------------|----------------------|-----------------|-------------------|------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|-----------------|---------------|
| GRUPO 01 | | 100% | | | 100% | 100% | | 100% | | 100% | | | | | | | | 100% | 100% | | | | | | | | | 100% | 100% | | | | 100% | 100% | |
| Hombre | 2 | 2 | 41.252 | 0 | 0 | 0 | 216 | 66 | 0 | 60 | 0 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 648 | 0 | 59 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.084 | 42.337 | 189 | 0 | 189 | 42.526 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| GRUPO 02 | | 79% | | | | | | | | 100% | | | | | | | | 75% | 73% | | | | | | | | | 66% | 78% | | | | 78% | | |
| Hombre | 1 | 1 | 18.713 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.754 | 20.468 | 0 | 0 | 0 | 20.468 |
| Mujer | 2 | 2 | 3.931 | 0 | 0 | 0 | 228 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 326 | 0 | 32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 589 | 4.520 | 0 | 0 | 0 | 4.520 | |
| GRUPO 03 | | 100% | | | 100% | 100% | | 100% | | 100% | | | | | | | | 100% | 100% | | | | | | | | | 100% | 100% | | | | 100% | | |
| Hombre | 1 | 1 | 15.556 | 0 | 0 | 0 | 306 | 0 | 288 | 0 | 85 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.092 | 17.648 | 0 | 0 | 0 | 17.648 | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| GRUPO 04 | | -42% | | | | | -45% | -27% | -60% | -28% | -42% | | | | | | | -34% | -44% | -32% | | | | | | | | -11% | -32% | | | | -32% | | |
| Hombre | 166 | 166 | 8.043 | 0 | 0 | 0 | 165 | 541 | 15 | 361 | 11 | 0 | 0 | 0 | 621 | 0 | 0 | 0 | 0 | 966 | 768 | 60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.577 | 12.631 | 0 | 0 | 0 | 12.631 | |
| Mujer | 10 | 10 | 11.452 | 0 | 0 | 0 | 239 | 687 | 23 | 463 | 15 | 0 | 0 | 0 | 704 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 1.107 | 80 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5.102 | 16.669 | 0 | 0 | 0 | 16.669 | |
| GRUPO 05 | | 4% | | | 100% | -6% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2% | 3% | | | | 3% | | |
| Hombre | 1 | 1 | 11.268 | 0 | 0 | 0 | 1.585 | 1.414 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.979 | 14.247 | 0 | 0 | 0 | 14.247 | |
| Mujer | 1 | 1 | 10.866 | 0 | 0 | 0 | 1.499 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.913 | 13.779 | 0 | 0 | 0 | 13.779 | |

• Promedio de retribuciones efectivamente satisfechas según valoración de puestos de trabajo

| Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | PRESTACION SUBSIDIO IT | Complemento IT | ANTIGÜEDAD | ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA | PLUS ACTIVIDAD | PLUS PELIGRO SIDA | PLUS NOCTURNO | Nocturnidad en Vacaciones | PLUS FIN SEMANA Y FESTIVO | Festividad en Vacaciones | PLUS ESCOLTA | PLUS JEFE EQUIPO | PLUS COORDINADOR | horas extras | Horas complementarias | AYUDA HIJOS Y CALIDAD DEL SERVICIO | PLUS TRANSPORTE | PLUS VESTUARIO | KILOMETRAJE | PLUS RADIOSCOPÍA POR HORAS | DIETAS Y TICKETS | PLUS CLIENTE IKOS ANDALUSIA CCTV | PLUS CLIENTE FUCHOS A MV | MEJORA VOLUNTARIA | COMPENSA LÍNEA | COMPENSA ESPECIAL | PLUS DE CALIDAD | Tot COMPLS AL Ef | TOTAL SALARIO Ef | 124- Productos recibidos en especie | 128- productos recibidos en especie | Tot Extrasal.rial Ef | TOTAL Retrib Ef | | | |
|--------------|-------|-----------------|------------------------|----------------|------------|------------------------|----------------|-------------------|---------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------|------------------|------------------|--------------|-----------------------|------------------------------------|-----------------|----------------|-------------|----------------------------|------------------|----------------------------------|--------------------------|-------------------|----------------|-------------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|-----------------|---|---|--------|
| TOTAL | | -6% | 94% | 48% | 31% | 100% | -915% | 20% | -3% | 25% | -1% | 30% | 100% | 100% | 100% | 38% | 100% | 100% | 100% | -12% | 0% | -43% | -91% | 100% | 100% | 100% | | | 15% | 1% | 100% | 100% | 100% | 1% | | | | |
| Hombre | 171 | 171 | 8.538 | 194 | 21 | 262 | 13 | 15 | 311 | 577 | 20 | 354 | 13 | 18 | 31 | 1 | 892 | 6 | 11 | 6 | 872 | 695 | 27 | 4 | 4 | 0 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.551 | 13.089 | 2 | 3 | 5 | 13.094 |
| Mujer | 13 | 13 | 9.072 | 11 | 11 | 181 | 0 | 150 | 248 | 595 | 15 | 359 | 9 | 0 | 0 | 0 | 552 | 0 | 0 | 0 | 978 | 695 | 39 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.852 | 12.924 | 0 | 0 | 0 | 12.924 |

| Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | PRESTACION SUBSIDIO IT | Complemento IT | ANTIGÜEDAD | ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA | PLUS ACTIVIDAD | PLUS PELIGRO SIDA | PLUS NOCTURNO | Nocturnidad en Vacaciones | PLUS FIN SEMANA Y FESTIVO | Festividad en Vacaciones | PLUS ESCOLTA | PLUS JEFE EQUIPO | PLUS COORDINADOR | horas extras | Horas complementarias | AYUDA HIJOS Y CALIDAD DEL SERVICIO | PLUS TRANSPORTE | PLUS VESTUARIO | KILOMETRAJE | PLUS RADIOSCOPÍA POR HORAS | DIETAS Y TICKETS | PLUS CLIENTE IKOS ANDALUSIA CCTV | PLUS CLIENTE FUCHOS A MV | MEJORA VOLUNTARIA | COMPENSA LÍNEA | COMPENSA ESPECIAL | PLUS DE CALIDAD | Tot COMPLS AL Ef | TOTAL SALARIO Ef | 124- Productos recibidos en especie | 128- productos recibidos en especie | Tot Extrasal.rial Ef | TOTAL Retrib Ef | | |
|------------------|-------|-----------------|------------------------|----------------|------------|------------------------|----------------|-------------------|---------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------|------------------|------------------|--------------|-----------------------|------------------------------------|-----------------|----------------|-------------|----------------------------|------------------|----------------------------------|--------------------------|-------------------|----------------|-------------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|-----------------|--------|--------|
| ESCALA 01 | | 4% | | | | 100% | -6% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2% | 3% | | | | 3% | | | |
| Hombre | 1 | 1 | 11.268 | 0 | 0 | 0 | 1.565 | 1.414 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.979 | 14.247 | 0 | 0 | 0 | 14.247 |
| Mujer | 1 | 1 | 10.866 | 0 | 0 | 0 | 1.499 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.913 | 13.779 | 0 | 0 | 0 | 13.779 |
| ESCALA 03 | | -24% | 93% | 34% | 13% | 100% | 100% | -1% | -31% | 6% | -28% | 11% | 100% | 100% | 100% | 22% | 100% | 100% | 100% | -23% | -26% | -26% | -141% | 100% | 100% | 100% | | | 1% | -15% | 100% | 100% | -15% | | | | |
| Hombre | 166 | 166 | 8.024 | 200 | 21 | 270 | 2 | 4 | 320 | 592 | 21 | 364 | 13 | 19 | 32 | 1 | 919 | 6 | 12 | 6 | 875 | 716 | 26 | 4 | 4 | 0 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.634 | 12.657 | 0 | 3 | 3 | 12.660 |
| Mujer | 10 | 10 | 9.921 | 15 | 14 | 235 | 0 | 0 | 322 | 774 | 20 | 467 | 12 | 0 | 0 | 0 | 717 | 0 | 0 | 0 | 1.076 | 904 | 33 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.598 | 14.520 | 0 | 0 | 0 | 14.520 |
| ESCALA 04 | | 100% | | | | 100% | 100% | | 100% | | 100% | | | | | | | | 100% | 100% | | | | | | | | | 100% | 100% | | | | 100% | | | |
| Hombre | 1 | 1 | 15.556 | 0 | 0 | 0 | 306 | 0 | 288 | 0 | 85 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.092 | 17.648 | 0 | 0 | 0 | 17.648 | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| ESCALA 05 | | 79% | | | | | | | | | 100% | | | | | | | | 75% | 73% | | | | | | | | | 66% | 78% | | | | 78% | | | |
| Hombre | 1 | 1 | 18.713 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.754 | 20.468 | 0 | 0 | 0 | 20.468 | |
| Mujer | 2 | 2 | 3.931 | 0 | 0 | 0 | 228 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 326 | 0 | 32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 589 | 4.520 | 0 | 0 | 0 | 4.520 | | |
| ESCALA 07 | | 100% | | | | 100% | 100% | | 100% | | 100% | | | | | | | | 100% | 100% | | | | | | | | | 100% | 100% | | | | 100% | | | |
| Hombre | 1 | 1 | 20.522 | 0 | 0 | 0 | 133 | 0 | 119 | 0 | 71 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.737 | 22.259 | 0 | 0 | 0 | 22.259 | | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| ESCALA 08 | | 100% | | | | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 100% | 100% | 100% | | | 100% | | | |
| Hombre | 1 | 1 | 61.983 | 0 | 0 | 0 | 431 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 431 | 62.414 | 378 | 0 | 378 | 62.792 | | | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |

• Mediana de retribuciones efectivamente satisfechas según valoración de puestos de trabajo

| Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | PRESTACION SUBSIDI O IT | Complemento IT | ANTIGÜEDAD | EDAD CONSOLIDADA | PLUS ACTIVIDAD | PLUS PELIGROSIDAD | PLUS NOCTURNO | Nocturnidad en Vacaciones | PLUS FIN SEMANA Y FESTIVO | Festividad en Vacaciones | PLUS ESCOLTA | PLUS JEFE EQUIPO | PLUS COORDINADOR | horas extras | Horas complementarias | AYUDA HIJOS Y CONYUGES DISCAPACITADOS | CALIDAD DEL SERVICIO | PLUS TRANSPORTE | PLUS VESTUARIO | KILOMETRAJE | PLUS RADIO COPIA POR HORAS MV | DIETAS Y TICKETS | PLUS CLIENTE ANDALUSIA CCTV | PLUS CLIENTE FUCHOS A MV | MEJORA VOLUNTARIA | COMPLEMENTO LINEAL | COMPLEMENTO ESPECIAL | PLUS DE CALIDAD | Tot COMPLSA L Ef | TOTAL SALARIO Ef | 124- Productos recibidos en especie | 128- productos recibidos en especie | Tot Extrasarial Ef | TOTAL Retrib Ef |
|--------------|-------|-----------------|-------------------------|----------------|------------|------------------|----------------|-------------------|---------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------|------------------|------------------|--------------|-----------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------|----------------|-------------|-------------------------------|------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------|--------------------|----------------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------|-----------------|
| TOTAL | | -30% | | | | | -8% | -18% | 100% | 4% | 100% | | | | | 40% | | | | -33% | -8% | -14% | | | | | | | | 12% | -7% | | | | | -7% |
| Hombre | 171 | 171 | 8.341 | 0 | 0 | 0 | 0 | 165 | 531 | 13 | 358 | 10 | 0 | 0 | 0 | 599 | 0 | 0 | 0 | 972 | 768 | 61 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.371 | 12.924 | 0 | 0 | 0 | 12.924 |
| Mujer | 13 | 13 | 10.866 | 0 | 0 | 0 | 0 | 178 | 628 | 0 | 343 | 0 | 0 | 0 | 0 | 362 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 832 | 69 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.845 | 13.779 | 0 | 0 | 0 | 13.779 |

| Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | PRESTACION SUBSIDI O IT | Complemento IT | ANTIGÜEDAD | EDAD CONSOLIDADA | PLUS ACTIVIDAD | PLUS PELIGROSIDAD | PLUS NOCTURNO | Nocturnidad en Vacaciones | PLUS FIN SEMANA Y FESTIVO | Festividad en Vacaciones | PLUS ESCOLTA | PLUS JEFE EQUIPO | PLUS COORDINADOR | horas extras | Horas complementarias | AYUDA HIJOS Y CONYUGES DISCAPACITADOS | CALIDAD DEL SERVICIO | PLUS TRANSPORTE | PLUS VESTUARIO | KILOMETRAJE | PLUS RADIO COPIA POR HORAS MV | DIETAS Y TICKETS | PLUS CLIENTE ANDALUSIA CCTV | PLUS CLIENTE FUCHOS A MV | MEJORA VOLUNTARIA | COMPLEMENTO LINEAL | COMPLEMENTO ESPECIAL | PLUS DE CALIDAD | Tot COMPLSA L Ef | TOTAL SALARIO Ef | 124- Productos recibidos en especie | 128- productos recibidos en especie | Tot Extrasarial Ef | TOTAL Retrib Ef | |
|------------------|-------|-----------------|-------------------------|----------------|------------|------------------|----------------|-------------------|---------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------|------------------|------------------|--------------|-----------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------|----------------|-------------|-------------------------------|------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------|--------------------|----------------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------|-----------------|--------|
| ESCALA 01 | | 4% | | | | 100% | -6% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2% | 3% | | | | | 3% | | |
| Hombre | 1 | 1 | 11.268 | 0 | 0 | 0 | 1.565 | 1.414 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.979 | 14.247 | 0 | 0 | 0 | 14.247 |
| Mujer | 1 | 1 | 10.866 | 0 | 0 | 0 | 1.499 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.913 | 13.779 | 0 | 0 | 0 | 13.779 |
| ESCALA 03 | | -42% | | | | | -45% | -27% | -60% | -28% | -42% | | | | | -13% | | | | -34% | -44% | -32% | | | | | | | | -11% | -32% | | | | | -32% | |
| Hombre | 166 | 166 | 8.043 | 0 | 0 | 0 | 0 | 165 | 541 | 15 | 361 | 11 | 0 | 0 | 0 | 621 | 0 | 0 | 0 | 966 | 768 | 60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.577 | 12.631 | 0 | 0 | 0 | 12.631 | |
| Mujer | 10 | 10 | 11.452 | 0 | 0 | 0 | 0 | 239 | 687 | 23 | 463 | 15 | 0 | 0 | 0 | 704 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 1.107 | 80 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5.102 | 16.669 | 0 | 0 | 0 | 16.669 | |
| ESCALA 04 | | 100% | | | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | | | | | | | 100% | 100% | | | | | | | | | 100% | 100% | | | | | 100% | |
| Hombre | 1 | 1 | 15.556 | 0 | 0 | 0 | 306 | 0 | 288 | 0 | 85 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.092 | 17.648 | 0 | 0 | 0 | 17.648 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ESCALA 05 | | 79% | | | | | | | | | 100% | | | | | | | | | 75% | 73% | | | | | | | | 99% | 66% | 78% | | | | | 78% | |
| Hombre | 1 | 1 | 18.713 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 335 | 1.754 | 20.468 | 0 | 0 | 0 | 20.468 | |
| Mujer | 2 | 2 | 3.931 | 0 | 0 | 0 | 228 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 326 | 0 | 32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 589 | 4.520 | 0 | 0 | 0 | 4.520 | | |
| ESCALA 07 | | 100% | | | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | | | | | | | 100% | 100% | | | | | | | | | 100% | 100% | | | | | 100% | |
| Hombre | 1 | 1 | 20.522 | 0 | 0 | 0 | 133 | 0 | 119 | 0 | 71 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.737 | 22.259 | 0 | 0 | 0 | 22.259 | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ESCALA 08 | | 100% | | | | | 100% | | | | | | | | | | | | | 100% | 100% | | | | | | | | | 100% | 100% | 100% | | | | | 100% |
| Hombre | 1 | 1 | 61.983 | 0 | 0 | 0 | 431 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 431 | 62.414 | 378 | 0 | 378 | 62.792 | | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

• Promedio de retribuciones equiparadas según valoración de puestos de trabajo

| Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | PRESTACION SUBSIDIO | Complemento IT | ANTIGÜEDAD | ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA | PLUS ACTIVIDAD | PLUS PELIGROSIDAD | PLUS NOCTURNO | Nocturnidad en Vacaciones | PLUS FIN SEMANAY FESTIVO | Festividad en Vacaciones | PLUS ESCOLTA | PLUS JEFE EQUIPO | PLUS COORDINADOR | Horas extras | Horas complementarias | AYUDA HIJOS Y CONYUGES DISCAPACITADOS | CALIDAD DEL SERVICIO | PLUS TRANSPORTE | PLUS VESTUARIO | KILOMETRAJE | PLUS RADIOPOR HORAS MV | DIETAS Y TICKETS | PLUS CLIENTE ANDALUSIA CCTV | PLUS CLIENTE FUCHOSA MV | MEJORAVOLUNTARIA | COMPLEMENTO LINEAL | COMPLEMENTO ESPECIAL | PLUS DE CALIDAD | Tot COMPL AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | 124-Productos recibidos en especie | 128-productos recibidos en especie | Tot Extrasalarial Eq | TOTAL Retrib Eq | |
|--------|-------|------------|---------------|---------------|----------|-----------------|---------------------|----------------|------------|------------------------|----------------|-------------------|---------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------|------------------|------------------|--------------|-----------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------|----------------|-------------|------------------------|------------------|-----------------------------|-------------------------|------------------|--------------------|----------------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------------------------|------------------------------------|----------------------|-----------------|--------|
| TOTAL | | | | | | -13% | 94% | 48% | 35% | 100% | -2125% | 27% | 1% | 35% | 4% | 30% | 100% | 100% | 100% | 41% | 100% | 100% | 100% | -2% | 18% | -43% | -91% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | -8403% | 0 | -13% | 100% | 100% | 100% | -13% |
| Hombre | 171 | 171 | 10 | 81 | 8 | 99 | 12.239 | 203 | 21 | 279 | 13 | 15 | 384 | 740 | 24 | 375 | 13 | 18 | 37 | 1 | 934 | 20 | 14 | 7 | 1.275 | 1.030 | 27 | 4 | 9 | 0 | 15 | 63 | 70 | 55 | 2 | 0 | 12.239 | 2 | 3 | 5 | 12.244 |
| Mujer | 13 | 13 | 1 | 4 | 0 | 5 | 13.787 | 11 | 11 | 181 | 0 | 330 | 280 | 734 | 15 | 359 | 9 | 0 | 0 | 0 | 552 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 845 | 39 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 167 | 0 | 13.787 | 0 | 0 | 0 | 13.787 | |

| Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | PRESTACION SUBSIDIO | Complemento IT | ANTIGÜEDAD | ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA | PLUS ACTIVIDAD | PLUS PELIGROSIDAD | PLUS NOCTURNO | Nocturnidad en Vacaciones | PLUS FIN SEMANAY FESTIVO | Festividad en Vacaciones | PLUS ESCOLTA | PLUS JEFE EQUIPO | PLUS COORDINADOR | Horas extras | Horas complementarias | AYUDA HIJOS Y CONYUGES DISCAPACITADOS | CALIDAD DEL SERVICIO | PLUS TRANSPORTE | PLUS VESTUARIO | KILOMETRAJE | PLUS RADIOPOR HORAS MV | DIETAS Y TICKETS | PLUS CLIENTE ANDALUSIA CCTV | PLUS CLIENTE FUCHOSA MV | MEJORAVOLUNTARIA | COMPLEMENTO LINEAL | COMPLEMENTO ESPECIAL | PLUS DE CALIDAD | Tot COMPL AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | 124-Productos recibidos en especie | 128-productos recibidos en especie | Tot Extrasalarial Eq | TOTAL Retrib Eq | | | |
|-----------|-------|------------|---------------|---------------|----------|-----------------|---------------------|----------------|------------|------------------------|----------------|-------------------|---------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------|------------------|------------------|--------------|-----------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------|----------------|-------------|------------------------|------------------|-----------------------------|-------------------------|------------------|--------------------|----------------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------------------------|------------------------------------|----------------------|-----------------|--------|--------|--------|
| ESCALA 01 | | | | | | 4% | | | | 100% | -6% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 4% | | | | 4% | | | |
| Hombre | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11.268 | 0 | 0 | 0 | 1.565 | 1.414 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11.268 | 0 | 0 | 0 | 11.268 |
| Mujer | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10.866 | 0 | 0 | 0 | 1.499 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10.866 | 0 | 0 | 0 | 10.866 |
| ESCALA 03 | | | | | | -1% | 93% | 34% | 18% | 100% | 100% | 8% | -25% | 18% | -21% | 11% | 100% | 100% | 100% | 25% | 100% | 100% | 100% | 0% | -4% | -26% | -141% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | -1% | | | 100% | -1% | |
| Hombre | 166 | 166 | 10 | 81 | 8 | 99 | 11.837 | 209 | 21 | 287 | 2 | 4 | 396 | 760 | 24 | 385 | 13 | 19 | 39 | 1 | 962 | 21 | 14 | 7 | 1.290 | 1.061 | 26 | 4 | 9 | 0 | 15 | 64 | 72 | 57 | 0 | 0 | 11.837 | 0 | 3 | 3 | 11.839 | | |
| Mujer | 10 | 10 | 0 | 3 | 0 | 3 | 11.937 | 15 | 14 | 235 | 0 | 0 | 364 | 954 | 20 | 467 | 12 | 0 | 0 | 0 | 717 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 1.099 | 33 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11.937 | 0 | 0 | 0 | 11.937 | |
| ESCALA 04 | | | | | | 100% | | | | 100% | | | 100% | | 100% | | | | | | | | | | | 100% | | | | | | | | | | | 100% | | | 100% | | | |
| Hombre | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15.556 | 0 | 0 | 0 | 0 | 306 | 0 | 288 | 0 | 85 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15.556 | 0 | 0 | 0 | 15.556 | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| ESCALA 05 | | | | | | -31% | | | | | | | | | 100% | | | | | | | | | | | 73% | | | | | | | | | | | | | | -31% | | | |
| Hombre | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18.713 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 335 | 0 | 18.713 | 0 | 0 | 0 | 18.713 | | |
| Mujer | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 24.501 | 0 | 0 | 0 | 1.395 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.294 | 0 | 32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.084 | 0 | 24.501 | 0 | 0 | 0 | 24.501 | | |
| ESCALA 07 | | | | | | 100% | | | | 100% | | | 100% | | 100% | | | | | | | | | 100% | 100% | | | | | | | | | | | | | | | 100% | | | |
| Hombre | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20.522 | 0 | 0 | 0 | 133 | 0 | 119 | 0 | 71 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20.522 | 0 | 0 | 0 | 20.522 | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | |
| ESCALA 08 | | | | | | 100% | | | | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 100% | | |
| Hombre | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61.983 | 0 | 0 | 0 | 431 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61.983 | 378 | 0 | 378 | 62.361 | | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |

• Mediana de retribuciones equiparadas según valoración de puestos de trabajo

| Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anual | Nº SC Norm Anual | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | PRESTACION SUBSIDIO | COMPENSAZIONE | ANTIGÜEDAD | ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA | PLUS ACTIVIDAD | PLUS PELIGROSIDAD | PLUS NOCTURNO | Nocturnidad en Vacaciones | PLUS SEMANAL FESTIVO | Festividad en Vacaciones | PLUS ESCOLAR | PLUS JEFE EQUIPO | PLUS COORDINADOR | Horas extras | Horas complementarias | AYUDA HIJOS Y CONYUGES DISCAPACITADOS | CALIDAD DEL SERVICIO | PLUS TRANSPORTE | PLUS VESTUARIO | KILOMETRAJE | PLUS RADIOFONIA | DIETAS Y TICKETS | PLUS CLIENTES ANDALUSIA CCTV | PLUS CLIENTES FUCHSA | MEJOR VOLUNTARIA | COMPLEMENTO LINEAL | COMPLEMENTO ESPECIAL | PLUS DE CALIDAD | Tot COMPLESAAL Eq | TOTAL SALARIO Eq | 124- Productos en especie | 128- productos en especie | Tot Extrasalarial Eq | TOTAL Retrib Eq | | | | | |
|-----------|-------|------------|-------------|------------------|----------|-----------------|---------------------|---------------|------------|------------------------|----------------|-------------------|---------------|---------------------------|----------------------|--------------------------|--------------|------------------|------------------|--------------|-----------------------|---------------------------------------|----------------------|-----------------|----------------|-------------|-----------------|------------------|------------------------------|----------------------|------------------|--------------------|----------------------|-----------------|-------------------|------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------|-----------------|--------|---|-----|--------|--------|
| TOTAL | | | | | | 0% | | | | | | | | | | | 1% | 11% | 100% | 5% | 100% | 40% | | | | | 0% | 1% | -14% | | | | | | 0 | 0% | | | 0 | 0% | | | | | |
| Hombre | 171 | 171 | 10 | 8 | 99 | 11.915 | 0 | 0 | 0 | 0 | 246 | 767 | 15 | 360 | 10 | 0 | 0 | 0 | 599 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 1.146 | 61 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11.915 | 0 | 0 | 0 | 11.915 | |
| Mujer | 13 | 13 | 1 | 4 | 5 | 11.915 | 0 | 0 | 0 | 0 | 244 | 683 | 0 | 343 | 0 | 0 | 0 | 0 | 362 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 1.133 | 69 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11.915 | 0 | 0 | 0 | 11.915 | |
| ESCALA 01 | | | | | | 4% | | | | | | | | | | | 100% | -6% | | | | | | | | | | | 0 | 4% | | | 0 | 4% | | | | | | | | | | | |
| Hombre | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 11.268 | 0 | 0 | 0 | 1.565 | 1.414 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11.268 | 0 | 0 | 0 | 11.268 |
| Mujer | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 10.866 | 0 | 0 | 0 | 1.499 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10.866 | 0 | 0 | 0 | 10.866 |
| ESCALA 03 | | | | | | 0% | | | | | | | | | | | 0% | 11% | -42% | -27% | -42% | -13% | | | | | 0% | 0% | -32% | | | | | | 0 | 0% | | | 0 | 0% | | | | | |
| Hombre | 166 | 166 | 10 | 8 | 99 | 11.915 | 0 | 0 | 0 | 0 | 246 | 776 | 16 | 366 | 11 | 0 | 0 | 0 | 621 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 1.146 | 60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11.915 | 0 | 0 | 0 | 11.915 | |
| Mujer | 10 | 10 | 0 | 3 | 3 | 11.899 | 0 | 0 | 0 | 0 | 247 | 692 | 23 | 463 | 15 | 0 | 0 | 0 | 704 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 1.144 | 80 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11.899 | 0 | 0 | 0 | 11.899 |
| ESCALA 04 | | | | | | 100% | | | | | | | | | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | | 100% | 100% | | | | | | 0 | 100% | | | 0 | 100% | | | | | | | | |
| Hombre | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 15.556 | 0 | 0 | 0 | 306 | 0 | 288 | 0 | 85 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15.556 | 0 | 0 | 0 | 15.556 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| ESCALA 05 | | | | | | -31% | | | | | | | | | | | 100% | | | | | | | | | | | 0% | 73% | -223% | | | | | 0 | -31% | | | 0 | -31% | | | | | |
| Hombre | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 18.713 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 335 | 0 | 0 | 0 | 18.713 | 0 | 0 | 0 | 18.713 |
| Mujer | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 24.501 | 0 | 0 | 0 | 1.395 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.294 | 0 | 32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.084 | 0 | 0 | 0 | 24.501 | 0 | 0 | 0 | 24.501 | |
| ESCALA 07 | | | | | | 100% | | | | | | | | | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | | 100% | 100% | | | | | | 0 | 100% | | | 0 | 100% | | | | | | | | |
| Hombre | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 20.522 | 0 | 0 | 0 | 133 | 0 | 119 | 0 | 71 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.296 | 0 | 118 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20.522 | 0 | 0 | 0 | 20.522 |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| ESCALA 08 | | | | | | 100% | | | | | | | | | | | 100% | | | | | | | | | | | 100% | 100% | | | | | | 0 | 100% | | | 0 | 100% | | | | | |
| Hombre | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 61.983 | 0 | 0 | 0 | 431 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61.983 | 378 | 0 | 378 | 62.361 | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |

C. Diferencias Salariales entre Sexos

Se acompaña un cuadro resumen con los indicadores establecidos para la detección de Desigualdades Salariales:

| Percepciones satisfechas: Promedio | Hombres | Mujeres | Diferencia % |
|-------------------------------------|----------|----------|--------------|
| Salario base | 8.538 € | 9.072 € | -6% |
| Complementos salariales | 4.551 € | 3.852 € | 15% |
| Complementos extrasalariales | 5 € | 0 € | 100% |
| Percepciones satisfechas: Mediana | Hombres | Mujeres | Diferencia % |
| Salario base | 8.341 € | 10.866 € | -30% |
| Complementos salariales | 4.371 € | 3.845 € | 12% |
| Percepciones equiparables: Promedio | Hombres | Mujeres | Diferencia % |
| Salario base | 12.239 € | 13.787 € | -13% |
| Complementos salariales | 0 € | 0 € | 0% |
| Complementos extrasalariales | 5 € | 0 € | 100% |
| Percepciones equiparables: Mediana | Hombres | Mujeres | Diferencia % |
| Salario base | 11.915 € | 11.915 € | 0% |

Comparativa salarial de puestos ocupados por mujeres y hombres con brecha salarial desfavorable a la mujer:

Salario equiparable

| Salario equiparable | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------------|-------------------|-----------|---------------------|---------------------|------------|----------|----------|
| Puesto | N.º Mujeres | N.º Hombres | Media mujeres (€) | Media hombres (€) | BS Media | Mediana mujeres (€) | Mediana hombres (€) | BS Mediana | Brecha % | Brecha € |
| VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | 10 | 166 | 11.936,59 | 11.836,54 | 11.842,22 | 11.899,00 | 11.915,28 | 11.915,28 | -0,85% | - 100,05 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | 1 | 1 | 10.865,52 | 11.268,40 | 11.066,96 | 10.865,52 | 11.268,40 | 11.066,96 | 3,58% | 402,88 |

La brecha salarial no supera en ningún caso el 25% de diferencia en aquellos puestos donde encontramos presencia tanto femenina como masculina.

La diferencia de un 4% a favor del hombre en el puesto de auxiliar administrativo/a se debe a que en el momento de contratación, el hombre negoció un salario por encima de convenio con la empresa.

Brecha en Complementos salariales en puestos donde coinciden hombres y mujeres

| | GRUPO 02 | Hombre | Mujer | GRUPO 04 | Hombre | Mujer | GRUPO 05 | Hombre | Mujer |
|--------------------------------------|----------|--------|-------|----------|--------|-------|----------|--------|-------|
| Nº | | 1 | 2 | | 166 | 10 | | 1 | 1 |
| Nº SC | | 1 | 2 | | 166 | 10 | | 1 | 1 |
| Nº SC Norm | | 0 | 1 | | 10 | 0 | | 0 | 0 |
| Nº SC Anualiz | | 0 | 1 | | 81 | 3 | | 0 | 0 |
| Nº SC Norm y Anualiz | | 0 | 0 | | 8 | 0 | | 0 | 0 |
| Nº SC Eq | | 0 | 2 | | 99 | 3 | | 0 | 0 |
| PRESTACION SUBSIDIO IT | | 0 | 0 | 93% | 209 | 15 | | 0 | 0 |
| Complemento IT | | 0 | 0 | 34% | 21 | 14 | | 0 | 0 |
| ANTIGÜEDAD | | 0 | 0 | 18% | 287 | 235 | | 0 | 0 |
| ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA | | 0 | 0 | 100% | 2 | 0 | 100% | 1.565 | 0 |
| PLUS ACTIVIDAD | | 0 | 1.395 | 100% | 4 | 0 | -6% | 1.414 | 1.499 |
| PLUS PELIGROSIDAD | | 0 | 0 | 8% | 396 | 364 | | 0 | 0 |
| PLUS NOCTURNO | | 0 | 0 | -25% | 760 | 954 | | 0 | 0 |
| Nocturnidad en Vacaciones | | 0 | 0 | 18% | 24 | 20 | | 0 | 0 |
| PLUS FIN SEMANA Y FESTIVO | 100% | 5 | 0 | -21% | 385 | 467 | | 0 | 0 |
| Festividad en Vacaciones | | 0 | 0 | 11% | 13 | 12 | | 0 | 0 |
| PLUS ESCOLTA | | 0 | 0 | 100% | 19 | 0 | | 0 | 0 |
| PLUS JEFE EQUIPO | | 0 | 0 | 100% | 39 | 0 | | 0 | 0 |
| PLUS COORDINADOR | | 0 | 0 | 100% | 1 | 0 | | 0 | 0 |
| horas extras | | 0 | 0 | 25% | 962 | 717 | | 0 | 0 |
| Horas complementarias | | 0 | 0 | 100% | 21 | 0 | | 0 | 0 |
| AYUDA HIJOS Y CONYUGE DISCAPACITADOS | | 0 | 0 | 100% | 14 | 0 | | 0 | 0 |
| CALIDAD DEL SERVICIO | | 0 | 0 | 100% | 7 | 0 | | 0 | 0 |
| PLUS TRANSPORTE | 0% | 1.296 | 1.294 | 0% | 1.290 | 1.296 | | 0 | 1.296 |
| PLUS VESTUARIO | | 0 | 0 | -4% | 1.061 | 1.099 | | 0 | 0 |
| KILOMETRAJE MV | 73% | 118 | 32 | -26% | 26 | 33 | | 0 | 118 |
| PLUS RADIOSCOPIA POR HORAS MV | | 0 | 0 | -141% | 4 | 10 | | 0 | 0 |
| DIETAS Y TICKETS | | 0 | 0 | 100% | 9 | 0 | | 0 | 0 |
| PLUS CLIENTE IKOS ANDALUSIA CCTV | | 0 | 0 | 100% | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| PLUS CLIENTE FUCHOSA MV | | 0 | 0 | 100% | 15 | 0 | | 0 | 0 |

La brecha en los complementos salariales se debe a que los servicios detrás de estos complementos se han realizado más por hombres que por mujeres, lo cual es proporcional a su presencia en la empresa.

Tabla de agrupaciones:

| Puesto | Empresa | | SVPT | Plantilla | | |
|--|----------------|--------------------|--------------------|-----------|------------|------------|
| | Escala-empresa | AGRUP. CLAS. PROF. | AGRUP. VALOR. PTO. | MUJER | HOMBRE | Total |
| ADMINISTRADOR/A | A | GRUPO 01 | ESCALA 08 | | 1 | 1 |
| DIRECTOR/A GENERAL | A | GRUPO 01 | ESCALA 07 | | 1 | 1 |
| DIRECTOR/A RRHH | B | GRUPO 02 | ESCALA 05 | 1 | | 1 |
| DIRECTOR/A COMERCIAL | B | GRUPO 02 | ESCALA 05 | 1 | | 1 |
| DIRECTOR/A OPERACIONES Y JEFE/A DE SEGURIDAD | B | GRUPO 02 | ESCALA 05 | | 1 | 1 |
| INSPECTOR/A DE SEGURIDAD | C | GRUPO 03 | ESCALA 04 | | 1 | 1 |
| VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | D | GRUPO 04 | ESCALA 03 | 10 | 166 | 176 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | E | GRUPO 05 | ESCALA 01 | 1 | 1 | 2 |
| Total | | | | 13 | 171 | 184 |

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

7.1) DATOS CUANTITATIVOS

- Distribución de permisos retribuidos y no retribuidos utilizados clasificados por motivos, desagregado por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

Este tipo de permiso se solicita vía e-mail y es aprobado o no por su superior inmediato. No se guarda registro de los mismo para poder generar estadística de estos datos. No se han dado casos de maternidad y paternidad, ni permisos por lactancia.

- Tipos de suspensiones de contrato utilizados por la plantilla.

No se han dado suspensiones de contratos durante el periodo analizado.

- Distribución de excedencias clasificadas por motivos, desagregadas por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

No se han dado excedencias durante el periodo analizado.

- Adaptaciones de jornada; solicitudes recibidas y resultado de las solicitudes desagregadas por sexo y distribuidas por duración y distribución de la jornada y por forma de prestación.

No se han solicitado adaptaciones de jornadas durante el periodo analizado.

- Personas trabajadoras con discapacidad

| Sexo | Puesto | Tipo de contrato | Jornada | % de minusvalía |
|--------|------------------------|------------------|----------|-----------------|
| Hombre | Vigilante de Seguridad | Fijo (100) | Completa | 67% |

Únicamente un hombre vigilante de seguridad ha comunicado a la empresa contar con una minusvalía y el porcentaje de ésta.

- Responsabilidades familiares: n.º de hijas/os

De la información que nos han ofrecido las personas trabajadoras, podemos informar de lo siguiente:

| Distribución de la plantilla por número de hijos | N.º Mujeres | N.º Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres | % horizontal Mujeres | % horizontal Hombres | % vertical Mujeres | % vertical Hombres |
|--|-------------|-------------|------------|-----------|------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| 0 | 11 | 159 | 170 | 6% | 86% | 6% | 94% | 85% | 93% |
| 1 | | 6 | 6 | 0% | 3% | 0% | 100% | 0% | 4% |
| 2 | 2 | 4 | 6 | 1% | 2% | 33% | 67% | 15% | 2% |
| 3 | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| 4 | | 1 | 1 | 0% | 1% | 0% | 100% | 0% | 1% |
| Total | 13 | 171 | 184 | 7% | 93% | 7% | 93% | 100% | 100% |

El 92% de la plantilla no tiene hijos o no ha informado a la compañía de tenerlos.

- Responsabilidades familiares: n.º de hijas/os con discapacidad

| Sexo | Puesto | Tipo de contrato | Jornada | Hijos/as con minusvalía |
|--------|------------------------|------------------|----------|-------------------------|
| Hombre | Vigilante de Seguridad | Fijo (100) | Completa | 1 |
| Hombre | Vigilante de Seguridad | Fijo (100) | Completa | 1 |

Dos hombres vigilantes de seguridad han comunicado tener un hijo con discapacidad.

- Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

No contamos con esta información actualmente

- Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad

No contamos con esta información actualmente

- Responsabilidades familiares: personas dependientes

No contamos con esta información actualmente

7.2) DATOS CUALITATIVOS

- Documentación existencia en la empresa medidas que amplíen y/o mejoren la legalidad u otras que faciliten la conciliación y corresponsabilidad.
- Medidas que promuevan el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.
- Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar sobre los derechos de conciliación.

No contamos con medidas de conciliación y corresponsabilidad diferentes a las que incluye el convenio colectivo de aplicación y actualmente no se realizan medidas de promoción de éstas ni se genera ninguna comunicación al respecto.

8. INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

Los puestos dónde encontramos infrarrepresentación femenina son los siguientes:

| Título del Puesto | N.º. de Mujeres | N.º. de Hombres | Categorización |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|----------------|
| ADMINISTRADOR/A | 0 | 1 | Masculinizada |
| DIRECTOR/A GENERAL | 0 | 1 | Masculinizada |
| DIRECTOR/A OPERACIONES | 0 | 1 | Masculinizada |
| INSPECTOR/A DE VIGILANCIA-SERV | 0 | 1 | Masculinizada |
| VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | 10 | 166 | Masculinizada |

Los puestos con una presencia equilibrada son los siguientes:

| Título del Puesto | N.º. de Mujeres | N.º. de Hombres | Categorización |
|---------------------------|-----------------|-----------------|----------------|
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | 1 | 1 | Equilibrada |

Los puestos con una mayor presencia femenina son los siguientes:

| Título del Puesto | N.º. de Mujeres | N.º. de Hombres | Categorización |
|----------------------|-----------------|-----------------|----------------|
| DIRECTOR/A COMERCIAL | 1 | 0 | Feminizada |
| DIRECTOR/A RRHH | 1 | 0 | Feminizada |

La distribución de las personas trabajadoras en los puestos de trabajo de Zantza Seguridad nos muestra que a nivel directivo existe una presencia equilibrada contando con el mismo número de directores y directoras. Dónde se encuentra mayor descompensación entre ambas presencias es en el puesto de vigilante de seguridad y en el puesto de inspector/a de seguridad donde la presencia masculina supera la femenina en un alto porcentaje.

9. RETRIBUCIONES

9.1) DATOS CUANTITATIVOS

Registro de los valores medios y las medianas de los salarios base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos según la agrupación de puestos de la valoración de puestos de trabajo

- Distribución de la plantilla por retribuciones media y mediana por grupos profesionales/categorías profesionales.

| SALARIO BASE EFECTIVO | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------------|-------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-----------------|------------|----------------|
| Grupo Profesional | N.º Mujeres | N.º Hombres | Media mujeres (€) | Media hombres (€) | BS Media | Mediana mujeres (€) | Mediana hombres (€) | BS Mediana | Brecha % | Brecha € |
| GRUPO 01 | 0 | 2 | - | 41.252,42 | 41.252,42 | - | 41.252,42 | 41.252,42 | 100% | 41.252,42 |
| GRUPO 02 | 2 | 1 | 3.931,32 | 18.713,28 | 8.858,64 | 3.931,32 | 18.713,28 | 7.770,96 | 79% | 14.781,97 |
| GRUPO 03 | 0 | 1 | - | 15.556,08 | 15.556,08 | - | 15.556,08 | 15.556,08 | 100% | 15.556,08 |
| GRUPO 04 | 10 | 166 | 9.921,33 | 8.023,72 | 8.131,54 | 11.451,91 | 8.042,81 | 8.324,16 | -24% | -1.897,61 |
| GRUPO 05 | 1 | 1 | 10.865,52 | 11.268,40 | 11.066,96 | 10.865,52 | 11.268,40 | 11.066,96 | 4% | 402,88 |
| TOTAL | 13 | 171 | 9.072,42 | 8.537,89 | 8.575,66 | 10.865,52 | 8.340,72 | 8.439,99 | -6% | -534,53 |

| COMPLEMENTOS SALARIALES EFECTIVO | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------------|-------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-----------------|------------|---------------|
| Grupo Profesional | N.º Mujeres | N.º Hombres | Media mujeres (€) | Media hombres (€) | BS Media | Mediana mujeres (€) | Mediana hombres (€) | BS Mediana | Brecha % | Brecha € |
| GRUPO 01 | 0 | 2 | - | 1.084,30 | 1.084,30 | - | 1.084,30 | 1.084,30 | 100% | 1.084,30 |
| GRUPO 02 | 2 | 1 | 589,08 | 1.754,46 | 977,54 | 589,08 | 1.754,46 | 1.158,72 | 66% | 1.165,38 |
| GRUPO 03 | 0 | 1 | - | 2.092,28 | 2.092,28 | - | 2.092,28 | 2.092,28 | 100% | 2.092,28 |
| GRUPO 04 | 10 | 166 | 4.598,27 | 4.633,77 | 4.631,75 | 5.101,58 | 4.577,05 | 4.632,01 | 1% | 35,50 |
| GRUPO 05 | 1 | 1 | 2.913,00 | 2.978,93 | 2.945,97 | 2.913,00 | 2.978,93 | 2.945,97 | 2% | 65,93 |
| TOTAL | 13 | 171 | 3.851,83 | 4.550,88 | 4.501,49 | 3.844,71 | 4.370,52 | 4.364,56 | 15% | 699,05 |

Distribución de la plantilla por retribuciones medias y medianas por puestos.

| SALARIO BASE EFECTIVO | | | | | | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------------|-------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-----------------|------------|----------------|
| Puesto | N.º Mujeres | N.º Hombres | Media mujeres (€) | Media hombres (€) | BS Media | Mediana mujeres (€) | Mediana hombres (€) | BS Mediana | Brecha % | Brecha € |
| ADMINISTRADOR/A | 0 | 1 | - | 61.982,80 | 61.982,80 | - | 61.982,80 | 61.982,80 | 0% | 0,00 |
| DIRECTOR/A COMERCIAL | 1 | 0 | 7.770,96 | - | 7.770,96 | 7.770,96 | - | 7.770,96 | 0% | 0,00 |
| DIRECTOR/A RRHH | 1 | 0 | 91,67 | - | 91,67 | 91,67 | - | 91,67 | 0% | 0,00 |
| DIRECTOR/A OPERACIONES Y JEFE/A DE SEGURIDAD | 0 | 1 | - | 18.713,28 | 18.713,28 | - | 18.713,28 | 18.713,28 | 0% | 0,00 |
| INSPECTOR/A | 0 | 1 | - | 15.556,08 | 15.556,08 | - | 15.556,08 | 15.556,08 | 0% | 0,00 |
| VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | 10 | 166 | 9.921,33 | 8.023,72 | 8.131,54 | 11.451,91 | 8.042,81 | 8.324,16 | -24% | -1.897,61 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | 1 | 1 | 10.865,52 | 11.268,40 | 11.066,96 | 10.865,52 | 11.268,40 | 11.066,96 | 4% | 402,88 |
| DIRECTOR/A GRAL | 0 | 1 | - | 20.522,04 | 20.522,04 | - | 20.522,04 | 20.522,04 | 0% | 0,00 |
| TOTAL | 13 | 171 | 9.072,42 | 8.537,89 | 8.575,66 | 10.865,52 | 8.340,72 | 8.439,99 | -6% | -534,53 |

| COMPLEMENTOS SALARIALES EFECTIVO | | | | | | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------------|-------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-----------------|------------|---------------|
| Puesto | N.º Mujeres | N.º Hombres | Media mujeres (€) | Media hombres (€) | BS Media | Mediana mujeres (€) | Mediana hombres (€) | BS Mediana | Brecha % | Brecha € |
| ADMINISTRADOR/A | 0 | 1 | - | 431,31 | 431,31 | - | 431,31 | 431,31 | 0% | 0,00 |
| DIRECTOR/A COMERCIAL | 1 | 0 | 1.158,72 | - | 1.158,72 | 1.158,72 | - | 1.158,72 | 0% | 0,00 |
| DIRECTOR/A RRHH | 1 | 0 | 19,44 | - | 19,44 | 19,44 | - | 19,44 | 0% | 0,00 |
| DIRECTOR/A OPERACIONES Y JEFE/A DE SEGURIDAD | 0 | 1 | - | 1.754,46 | 1.754,46 | - | 1.754,46 | 1.754,46 | 0% | 0,00 |
| INSPECTOR/A | 0 | 1 | - | 2.092,28 | 2.092,28 | - | 2.092,28 | 2.092,28 | 0% | 0,00 |
| VIGILANTE/A DE SEGURIDAD | 10 | 166 | 4.598,27 | 4.633,77 | 4.631,75 | 5.101,58 | 4.577,05 | 4.632,01 | 1% | 35,50 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | 1 | 1 | 2.913,00 | 2.978,93 | 2.945,97 | 2.913,00 | 2.978,93 | 2.945,97 | 2% | 65,93 |
| DIRECTOR/A GRAL | 0 | 1 | - | 1.737,29 | 1.737,29 | - | 1.737,29 | 1.737,29 | 0% | 0,00 |
| TOTAL | 13 | 171 | 3.851,83 | 4.550,88 | 4.501,49 | 3.844,71 | 4.370,52 | 4.364,56 | 15% | 699,05 |

- Distribución de la plantilla por retribuciones medias y medianas por franja de antigüedad.

| SALARIO BASE EFECTIVO | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------------|-------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-----------------|------------|----------------|
| Antigüedad | N.º Mujeres | N.º Hombres | Media mujeres (€) | Media hombres (€) | BS Media | Mediana mujeres (€) | Mediana hombres (€) | BS Mediana | Brecha % | Brecha € |
| menos de 1 año | 8 | 114 | 8.023,22 | 11.867,72 | 6.604,26 | 9.735,50 | 6.804,60 | 7.054,15 | 32% | 3.844,50 |
| de 1 a 3 años | 2 | 11 | 9.843,12 | 13.205,84 | 12.688,50 | 9.843,12 | 11.915,28 | 11.915,28 | 25% | 3.362,72 |
| De 3 a 5 años | 1 | 8 | 7.645,64 | 12.413,94 | 10.916,74 | 7.645,64 | 10.458,97 | 9.201,25 | 38% | 4.768,30 |
| De 5 a 10 años | 0 | 8 | - | 19.040,15 | 19.040,15 | - | 14.554,65 | 14.554,65 | 0% | 0,00 |
| de 10 a 15 años | 2 | 10 | 13.211,94 | 11.283,62 | 11.577,96 | 13.211,94 | 11.915,28 | 11.915,28 | -17% | -1.928,31 |
| de 15 a 20 años | 0 | 10 | - | 10.863,72 | 10.506,26 | - | 11.865,64 | 11.865,64 | 0% | 0,00 |
| de 20 a 25 años | 0 | 5 | - | 12.514,18 | 12.514,18 | - | 11.915,28 | 11.915,28 | 0% | 0,00 |
| de 25 a 30 años | 0 | 2 | - | 11.749,79 | 11.749,79 | - | 11.749,79 | 11.749,79 | 0% | 0,00 |
| Mas de 30 años | 0 | 3 | - | 11.849,16 | 8.870,28 | - | 11.716,69 | 11.716,69 | 0% | 0,00 |
| TOTAL | 13 | 171 | 9.072,42 | 8.537,89 | 8.575,66 | 10.865,52 | 8.340,72 | 8.439,99 | -6% | -534,53 |

| COMPLEMENTOS SALARIALES EFECTIVO | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------------|-------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-----------------|------------|---------------|
| Grupo Profesional | N.º Mujeres | N.º Hombres | Media mujeres (€) | Media hombres (€) | BS Media | Mediana mujeres (€) | Mediana hombres (€) | BS Mediana | Brecha % | Brecha € |
| menos de 1 año | 8 | 114 | 3.267,65 | 3.217,82 | 3.221,09 | 3.378,86 | 3.132,48 | 3.132,48 | -2% | -49,83 |
| de 1 a 3 años | 2 | 11 | 3.148,75 | 6.738,31 | 6.186,07 | 3.148,75 | 7.253,60 | 6.912,30 | 53% | 3.589,56 |
| de 3 a 5 años | 1 | 8 | 3.379,68 | 5.541,29 | 5.301,11 | 3.379,68 | 5.466,82 | 5.186,83 | 39% | 2.161,61 |
| de 5 a 10 años | 0 | 8 | - | 5.002,37 | 5.002,37 | - | 5.566,41 | 5.566,41 | 0% | 0,00 |
| de 10 a 15 años | 2 | 10 | 7.127,73 | 9.787,18 | 9.343,94 | 7.127,73 | 7.401,31 | 7.173,71 | 27% | 2.659,45 |
| de 15 a 20 años | 0 | 10 | - | 6.956,58 | 6.956,58 | - | 6.496,41 | 6.496,41 | 0% | 0,00 |
| de 20 a 25 años | 0 | 5 | - | 7.969,00 | 7.969,00 | - | 8.258,82 | 8.258,82 | 0% | 0,00 |
| de 25 a 30 años | 0 | 2 | - | 7.794,01 | 7.794,01 | - | 7.794,01 | 7.794,01 | 0% | 0,00 |
| Mas de 30 años | 0 | 3 | - | 10.009,09 | 10.009,09 | - | 8.419,06 | 8.419,06 | 0% | 0,00 |
| TOTAL | 13 | 171 | 3.851,83 | 4.550,88 | 4.501,49 | 3.844,71 | 4.370,52 | 4.364,56 | 15% | 699,05 |

- Distribución de la plantilla por retribuciones medias y medianas por tipo de jornada.

| SALARIO BASE EFECTIVO | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------------|-------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-----------------|------------|----------------|
| Jornada | N.º Mujeres | N.º Hombres | Media mujeres (€) | Media hombres (€) | BS Media | Mediana mujeres (€) | Mediana hombres (€) | BS Mediana | Brecha % | Brecha € |
| Completa | 12 | 152 | 9.180,88 | 9.101,93 | 9.107,70 | 11.042,87 | 9.300,54 | 9.431,82 | -1% | -78,95 |
| Parcial | 1 | 19 | 7.770,96 | 4.025,62 | 4.212,88 | 7.770,96 | 2.061,80 | 2.520,34 | -93% | -3.745,34 |
| TOTAL | 13 | 171 | 9.072,42 | 8.537,89 | 8.575,66 | 10.865,52 | 8.340,72 | 8.439,99 | -6% | -534,53 |

| COMPLEMENTOS SALARIALES EFECTIVO | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------------|-------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-----------------|------------|---------------|
| Grupo Profesional | N.º Mujeres | N.º Hombres | Media mujeres (€) | Media hombres (€) | BS Media | Mediana mujeres (€) | Mediana hombres (€) | BS Mediana | Brecha % | Brecha € |
| Completa | 12 | 152 | 4.076,26 | 4.888,67 | 4.829,23 | 4.454,55 | 4.800,81 | 4.800,81 | 17% | 812,41 |
| Parcial | 1 | 19 | 1.158,72 | 1.848,51 | 1.814,02 | 1.158,72 | 1.406,64 | 1.379,00 | 37% | 689,79 |
| TOTAL | 13 | 171 | 3.851,83 | 4.550,88 | 4.501,49 | 3.844,71 | 4.370,52 | 4.364,56 | 15% | 699,05 |

- Distribución de la plantilla por retribuciones medias y medianas por tipo de contrato.

| SALARIO BASE EFECTIVO | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------------|-------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-----------------|------------|----------------|
| Contrato | N.º Mujeres | N.º Hombres | Media mujeres (€) | Media hombres (€) | BS Media | Mediana mujeres (€) | Mediana hombres (€) | BS Mediana | Brecha % | Brecha € |
| AUTÓNOMO | 0 | 1 | - | 61.982,80 | 61.982,80 | - | 61.982,80 | 61.982,80 | 0% | 0,00 |
| Fijo discontinuo | 3 | 67 | 9.093,23 | 5.922,67 | 6.058,55 | 8.605,48 | 6.559,84 | 6.559,84 | -54% | -3.170,56 |
| Indefinido | 9 | 92 | 9.760,94 | 9.603,24 | 9.617,29 | 11.220,22 | 11.716,69 | 11.716,69 | -2% | -157,70 |
| Temporal | 1 | 11 | 2.813,33 | 10.698,19 | 10.041,12 | 2.813,33 | 11.915,28 | 11.915,28 | 74% | 7.884,86 |
| TOTAL | 13 | 171 | 9.072,42 | 8.537,89 | 8.575,66 | 10.865,52 | 8.340,72 | 8.439,99 | -6% | -534,53 |

| COMPLEMENTOS SALARIALES EFECTIVO | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------------|-------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-----------------|------------|---------------|
| Contrato | N.º Mujeres | N.º Hombres | Media mujeres (€) | Media hombres (€) | BS Media | Mediana mujeres (€) | Mediana hombres (€) | BS Mediana | Brecha % | Brecha € |
| AUTÓNOMO | 0 | 1 | - | 431,31 | 431,31 | - | 431,31 | 431,31 | 0% | 0,00 |
| Fijo discontinuo | 3 | 67 | 3.787,70 | 3.079,49 | 3.109,84 | 3.844,71 | 3.240,63 | 3.306,79 | -23% | -708,21 |
| Indefinido | 9 | 92 | 4.161,57 | 5.461,49 | 5.345,65 | 5.064,38 | 5.638,63 | 5.524,68 | 24% | 1.299,92 |
| Temporal | 1 | 11 | 1.256,61 | 6.271,48 | 5.853,58 | 1.256,61 | 5.841,78 | 5.771,86 | 80% | 5.014,87 |
| TOTAL | 13 | 171 | 3.851,83 | 4.550,88 | 4.501,49 | 3.844,71 | 4.370,52 | 4.364,56 | 15% | 699,05 |

Los importes comparables y concluyen las siguientes brechas salariales:

Promedio salario comparable

| Percepciones equiparables: Promedio | Hombres | Mujeres | Brecha % |
|-------------------------------------|----------|----------|----------|
| Salario base | 12.239 € | 13.787 € | -13% |

Promedio complementos salariales comparables: los complementos salariales no son comparables.

Brecha del promedio total retribuciones comparables: -13%

Los datos cuantitativos nos muestran una brecha salarial favorable a la mujer en un -13% en el promedio del salario. Encontramos una brecha del 4% en el promedio del salario equiparable a favor del hombre en el puesto de auxiliar administrativo/a. Este hecho es debido a la negociación que realizó el hombre sobre el salario en el momento de su contratación.

Encontramos una brecha del 100% a favor del hombre en el promedio de los complementos extrasalariales equiparables. Esta brecha se produce fundamentalmente en el puesto de vigilante/a de seguridad dónde, dada la alta presencia masculina, son los hombres los que realizan más jornadas nocturnas y horas extras.

9.2) DATOS CUALITATIVOS

- Criterios para establecer todas y cada una de las percepciones retributivas.

Los criterios utilizados para establecer las retribuciones son las que marca el convenio colectivo de aplicación a toda la plantilla de Zantza Seguridad, S.L.

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

10.1) DATOS CUANTITATIVOS

- N.º de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo denunciados. Resultado del proceso de investigación; plazos, aplicación de medidas cautelares resultado de la investigación y sanción.

No se han dado casos de acoso sexual o por razón de sexo en el periodo analizado.

10.2) DATOS CUALITATIVOS

| Prevención del acoso sexual y o por razón de sexo | |
|--|----|
| ¿Se dispone de un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo? | NO |
| Si tiene protocolo, señalar un índice del contenido que recoge | - |
| ¿Se ha impartido formación en materia de acoso? Indicar a quienes, en su caso. | NO |
| ¿Alguna vez se ha puesto en marcha el protocolo de acoso o se ha recibido alguna denuncia por parte del algún trabajador o trabajadora? ¿Cómo se resolvió? | NO |
| Medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo y accesibilidad de los mismos. | NO |
| Documentación sobre medidas de sensibilización, formación y prevención. | NO |

11. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN EMPRESARIAL

Información sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras etc. Documentación relativa a los procedimientos utilizados para la comunicación dentro y fuera de la empresa. Copias de la documentación general utilizada para información de la plantilla; tarjetas de visita, letreros, comunicados etc.

| Uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la publicidad | |
|--|---|
| ¿Cuáles son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa? | CORREO ELECTRÓNICO Y LLAMADAS TFNICAS |
| ¿Considera que en la comunicación INTERNA se utiliza tanto lenguaje inclusivo como imágenes no sexistas que transmitan los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? | NO |
| ¿Considera que en la comunicación EXTERNA se utiliza tanto lenguaje inclusivo como imágenes no sexistas que transmitan los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? | NO |
| ¿Hace uso del masculino genérico para referirse a mujeres y a hombres? | SI |
| ¿Se ha realizado alguna campaña de sensibilización y/o concienciación en materia de igualdad de oportunidades? | NO |
| Documentación sobre política de comunicación en la empresa. | No se cuenta con esta documentación actualmente |
| Procedimientos de comunicación interna y grado de acceso de la plantilla a la información de interés general. | No existe un procedimiento establecido. |

12.VIOLENCIA DE GÉNERO

12.1) DATOS CUANTITATIVOS

- N.º de trabajadoras a las que se les haya aplicado alguno de los derechos para las víctimas de violencia de género. Medidas aplicadas.

En el periodo analizado no se han tenido que aplicar medidas a mujeres víctimas de violencia de género.

- N.º de mujeres contratadas y tipo de contrato.

En el periodo analizado no se han contratado mujeres víctimas de violencia de género.

12.2) DATOS CUALITATIVOS

- Medidas que mejoren los derechos legalmente reconocidos.
- Colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc.
- Existencia de protocolo de atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.

Actualmente no se cuenta con un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y presentaremos para la aprobación de la actual comisión negociadora, una propuesta.

13. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

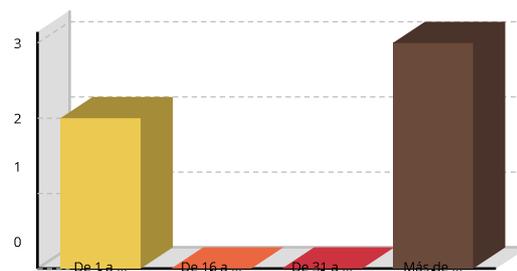
13.1) DATOS CUANTITATIVOS

- ☐ Índices de siniestralidad por puesto y centro de trabajo con indicación de:
 - Bajas por accidentes de trabajo, enfermedad profesional y bajas por enfermedad común
 - Bajas por I.T especificando corta y larga duración por tramos.
 - Bajas por riesgo en el embarazo o lactancia

Informe realizado por Ibermutua respecto a la siniestralidad en Zantza Seguridad durante 2022.

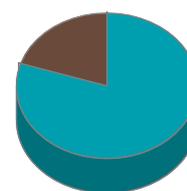
Por tramos de duración

| | Accidente de Trabajo | | | | Enf. Profesional | |
|-----------------|----------------------|----------|------------|----------|------------------|----------|
| | En jornada laboral | | In itinere | | Procesos | Recaídas |
| | Procesos | Recaídas | Procesos | Recaídas | | |
| Con Baja | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 1 a 15 días | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 16 a 30 días | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 31 a 45 días | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Más de 46 días | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sin Baja | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |



Por nivel de gravedad

| | Accidente de Trabajo | | | | Enf. Profesional | |
|---------------|----------------------|----------|------------|----------|------------------|----------|
| | En jornada laboral | | In itinere | | Procesos | Recaídas |
| | Procesos | Recaídas | Procesos | Recaídas | | |
| Leve | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Grave | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy grave | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Fallecimiento | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |



● Leve ● Grave ● Muy grave ● Fallecimiento

Por jornadas perdidas

| | Accidente de Trabajo | | | | | Enf. Profesional | | |
|---------------------------------------|----------------------|----------|-------|------------|----------|------------------|----------|-------|
| | En jornada laboral | | | In itinere | | Procesos | Recaídas | Total |
| | Procesos | Recaídas | Total | Procesos | Recaídas | | | |
| Jornadas perdidas hasta el 31/12/2022 | 355 | 0 | 355 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jornadas perdidas hasta el 13/07/2023 | 424 | 0 | 424 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

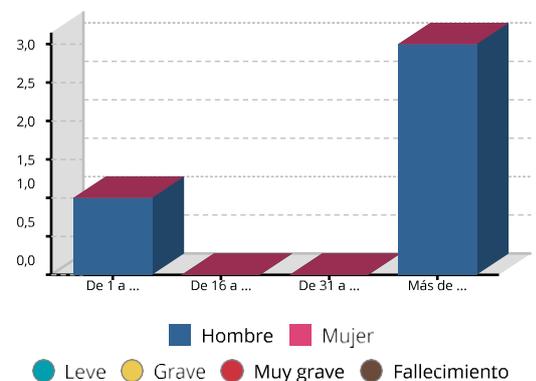
Por duración media (en días)

| | Accidente de Trabajo | | | | | Enf. Profesional | | |
|------------------------------------|----------------------|----------|-------|------------|----------|------------------|----------|-------|
| | En jornada laboral | | | In itinere | | Procesos | Recaídas | Total |
| | Procesos | Recaídas | Total | Procesos | Recaídas | | | |
| Duración media hasta el 31/12/2022 | 71,00 | 0,00 | 71,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Duración media hasta el 13/07/2023 | 84,80 | 0,00 | 84,80 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Distribución de los procesos desglosados por sexo

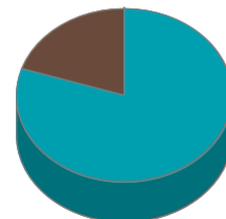
Por tramos de duración

| | Accidente de Trabajo | | | | | | | | Enf. Profesional | | | |
|-----------------|----------------------|---|----------|---|------------|---|----------|---|------------------|---|----------|---|
| | En jornada laboral | | | | In itinere | | | | | | | |
| | Procesos | | Recaídas | | Procesos | | Recaídas | | Procesos | | Recaídas | |
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Con Baja | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 1 a 15 días | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 16 a 30 días | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 31 a 45 días | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Más de 46 días | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sin Baja | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |



Por nivel de gravedad

| | Accidente de Trabajo | | | | | | | | Enf. Profesional | | | |
|---------------|----------------------|---|----------|---|------------|---|----------|---|------------------|---|----------|---|
| | En jornada laboral | | | | In itinere | | | | | | | |
| | Procesos | | Recaídas | | Procesos | | Recaídas | | Procesos | | Recaídas | |
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Leve | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Grave | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy grave | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Fallecimiento | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |



Por jornadas perdidas

| | Accidente de Trabajo | | | | | | | | | | Enf. Profesional | | | | | |
|---------------------------------------|----------------------|---|----------|---|-------|---|------------|---|----------|---|------------------|---|----------|---|-------|---|
| | En jornada laboral | | | | | | In itinere | | | | | | | | | |
| | Procesos | | Recaídas | | Total | | Procesos | | Recaídas | | Procesos | | Recaídas | | Total | |
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Jornadas perdidas hasta el 31/12/2022 | 355 | 0 | 0 | 0 | 355 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jornadas perdidas hasta el 13/07/2023 | 424 | 0 | 0 | 0 | 424 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

Por duración media (en días)

| | Accidente de Trabajo | | | | | | | | | | Enf. Profesional | | | | | |
|------------------------------------|----------------------|------|----------|------|-------|------|------------|------|----------|------|------------------|------|----------|------|-------|---|
| | En jornada laboral | | | | | | In itinere | | | | | | | | | |
| | Procesos | | Recaídas | | Total | | Procesos | | Recaídas | | Procesos | | Recaídas | | Total | |
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Duración media hasta el 31/12/2022 | 71,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 71,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| Duración media hasta el 13/07/2023 | 84,80 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 84,80 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | |

- N.º de veces que se ha adaptado el puesto (riesgo en el embarazo, lactancia y otras circunstancias)

En 2022 no se ha adaptado el puesto por riesgo en el embarazo, lactancia u otras circunstancias.

13.2) DATOS CUALITATIVOS

| Salud laboral con perspectiva de género | |
|---|----|
| ¿Aplica la perspectiva de género a la evaluación de riesgos laborales? | NO |
| ¿Se ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo? | NO |
| Existencia de protocolos de protección durante el embarazo, lactancia y otros. | SI |
| Existencia de listado de puestos exentos de riesgo para trabajadoras embarazadas y en lactancia | NO |
| ¿Dispone la empresa de código ético o Compliance? | NO |
| ¿Dispone de medidas específicas en atención a trabajadoras víctimas de violencia de género? | NO |

B. CONCLUSIONES

1. Selección y contratación

Dentro del apartado de contratación y selección dada la dificultad para la contratación de mujeres encontramos los siguientes puntos de mejora.

Objetivo:

- Difundir el compromiso de igualdad en las ofertas de trabajo.
- Necesidad de creación y difusión a la totalidad de la plantilla del protocolo de selección y contratación con perspectiva de género.
- Revisión de los documentos y procedimientos utilizados en el proceso de selección y contratación de forma que estos no incluyan cuestiones no relacionadas con el ejercicio del puesto y que las imágenes y lenguajes utilizados, no hagan alusión a un solo sexo.
- Incluir en el proceso de selección que se realice en la empresa la cláusula de discriminación positiva, a igualdad de capacidades inclinar la elección al sexo menos representado en la posición.
- Revisión de las descripciones de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

2. Clasificación profesional

Dado el alto grado de masculinización de esta empresa, los puestos de trabajo asignados a la mujer, en general, cumplen con el estereotipo de género.

Objetivo:

- Dificultad de captación de mujeres en puesto históricamente masculinizados
- Necesidad de generar una mejora en la captación y sistematización de los datos, de forma que el nivel estadístico y control de la evolución de las diferentes medidas sea posible.
- Evaluación objetiva periódica de las valoraciones de los puestos de trabajo.

3. Formación

No tenemos constancia de realización de formaciones más allá de las obligatorias legalmente.

Objetivo:

- Necesidad de averiguar las formaciones necesarias/deseadas
- Generar un plan de formación
- Incluir formación en materia de igualdad a toda la plantilla y una actualización periódica de ésta.

- Realizar formaciones en igualdad específicas al personal de dirección, mandos intermedios y responsables de RRHH que tenga vinculación directa con la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.
- Incluir la sensibilización de la plantilla en materia de acoso sexual y o por razón de sexo y en violencia de género.

4. Promoción

Actualmente no se dispone de una política de promoción.

Objetivo:

- Se propone generar una política de promoción en la empresa y asegurar su perspectiva de género.
 - Sistematizar la información suficiente de forma que se puedan generar estadísticas de evolución y seguimiento de las promociones realizadas.
- #### 5. Condiciones de trabajo, auditoria salarial y Salud laboral desde la perspectiva de género

Los índices de siniestralidad no muestran accidentes ni enfermedades laborales en el caso de la mujer que dado su baja presencia en la plantilla resulta coherente. No se hacen adecuaciones de los puestos a las necesidades de maternidad o lactancia ni informes psicosociales lo cual se deberá reclamar a la empresa de riesgos laborales. También será necesario obtener un listado de puestos exentos de riesgo para trabajadoras embarazadas y en lactancia.

Ante la ausencia de varios protocolos por escrito se propone lo siguiente como objetivo:

- Generar una política de Desconexión digital
- Generar una política de Retribuciones.
- Comunicación a toda la plantilla de estas políticas y de las ya existentes.
- Revisar el protocolo de PRL con perspectiva de género e incluir los riesgos psicosociales.

6. Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y profesional.

No se han detectado medidas concretas que apoyen la corresponsabilidad más allá de las que pueda contener el convenio colectivo de aplicación. Se propone analizar las medidas que, dentro de la actividad de la empresa, sean abordables y comunicar a la plantilla las ya existentes para favorecer su uso.

Objetivo:

- Difundir los derechos y medidas de conciliación disponibles, tanto las establecidas por ley como las implementadas por la empresa que mejoren la legislación.

7. Infrarrepresentación femenina

Se encuentran dificultades de contratación de mujeres. Por ello se plantearán medidas que favorezcan el acercamiento de la mujer a puestos dónde se encuentre infrarrepresentada.

Objetivo:

- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
- Aumentar las fuentes de reclutamiento en centros u organismos formativos.

8. Retribuciones y auditoría retributiva

Se ha realizado la auditoría retributiva concluyendo con la no existencia de brecha salarial superior al 25% en ninguna posición a nivel salarial. El promedio del total de retribuciones comprobables muestra una brecha del -13% a favor de la mujer.

Objetivo:

- Se realizará de forma periódica una auditoría retributiva y se establecerán medidas correctoras en caso de encontrar brechas salariales superiores al 20%.

9. Protocolo para la prevención del acoso sexual y o por razón de sexo.

Actualmente no se dispone de un protocolo para la prevención del acoso sexual y o por razón de sexo.

Objetivo:

- Se negociará en conjunto con el plan de igualdad un protocolo para la prevención del acoso sexual y o por razón de sexo.
- Se realizarán acciones formativas a toda la plantilla.
- Realizar estadísticas de los casos en los que se haya tenido que activar el protocolo para la prevención del acoso sexual y o por razón de sexo.

10. Violencia de género

Actualmente no se cuenta con medidas diferentes a las legalmente establecidas.

Objetivo:

- Recopilar, a efectos estadísticos, los datos suficientes, en el caso de existir mujeres víctimas de violencia de género en la plantilla.
- Realizar un protocolo para el apoyo de las víctimas de violencia de género donde se mejoren las medidas respecto de las legalmente establecidas y negociado con la comisión negociadora de este plan de igualdad.

11. Leguaje, Comunicación e imagen empresarial

Las imágenes actualmente utilizadas se inclinan hacia el sexo masculino.

Objetivo:

- Iniciar una revisión del lenguaje y la comunicación en todas sus formas de manera que se excluyan cualquier tipo de sesgo y sean inclusivos.
- Generar controles periódicos de la comunicación interna y externa, así como de las imágenes utilizadas.
- Difundir tanto externa como internamente el compromiso con la igualdad de la empresa y establecer canales de comunicación sobre la materia.

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 ZANTZA SEGURIDAD, S.L. en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

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

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles.

- 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:**

- Difundir el compromiso de igualdad en las ofertas de trabajo.
- Necesidad de creación y difusión a la totalidad de la plantilla del protocolo de selección y contratación con perspectiva de género.
- Revisión de los documentos y procedimientos utilizados en el proceso de selección y contratación de forma que estos no incluyan cuestiones no relacionadas con el ejercicio del puesto y que las imágenes y lenguajes utilizados, no hagan alusión a un solo sexo.
- Incluir en el proceso de selección que se realice en la empresa la cláusula de discriminación positiva, a igualdad de capacidades inclinar la elección al sexo menos representado en la posición.
- Revisión de las descripciones de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

- **Clasificación profesional:**

- Dificultad de captación de mujeres en puesto históricamente masculinizados
- Necesidad de generar una mejora en la captación y sistematización de los datos, de forma que el nivel estadístico y control de la evolución de las diferentes medidas sea posible.
- Evaluación objetiva periódica de las valoraciones de los puestos de trabajo.

- **Formación:**
 - Necesidad de averiguar las formaciones necesarias/deseadas
 - Generar un plan de formación
 - Incluir formación en materia de igualdad a toda la plantilla y una actualización periódica de ésta.
 - Realizar formaciones en igualdad específicas al personal de dirección, mandos intermedios y responsables de RRHH que tenga vinculación directa con la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.
 - Incluir la sensibilización de la plantilla en materia de acoso sexual y o por razón de sexo y en violencia de género.

- **Promoción profesional:**
 - Se propone generar una política de promoción en la empresa y asegurar su perspectiva de género.
 - Sistematizar la información suficiente de forma que se puedan generar estadísticas de evolución y seguimiento de las promociones realizadas.

- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:**
 - Generar una política de Desconexión digital
 - Generar una política de Retribuciones.
 - Comunicación a toda la plantilla de estas políticas y de las ya existentes.
 - Revisar el protocolo de PRL con perspectiva de género e incluir los riesgos psicosociales.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**
 - Difundir los derechos y medidas de conciliación disponibles, tanto las establecidas por ley como las implementadas por la empresa que mejoren la legislación.

- **Infrarrepresentación femenina**
 - Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
 - Aumentar las fuentes de reclutamiento en centros u organismos formativos.

- **Retribuciones:**
 - Se realizará de forma periódica una auditoría retributiva y se establecerán medidas correctoras en caso de encontrar brechas salariales superiores al 20%.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

- Se negociará en conjunto con el plan de igualdad un protocolo para la prevención del acoso sexual y o por razón de sexo.
- Se realizarán acciones formativas a toda la plantilla.
- Realizar estadísticas de los casos en los que se haya tenido que activar el protocolo para la prevención del acoso sexual y o por razón de sexo.

- **Comunicación e imagen interna y externa:**

- Iniciar una revisión del lenguaje y la comunicación en todas sus formas de manera que se excluyan cualquier tipo de sesgo y sean inclusivos.
- Generar controles periódicos de la comunicación interna y externa, así como de las imágenes utilizadas.
- Difundir tanto externa como internamente el compromiso con la igualdad de la empresa y establecer canales de comunicación sobre la materia.

- **Violencia de género:**

- Recopilar, a efectos estadísticos, los datos suficientes, en el caso de existir mujeres víctimas de violencia de género en la plantilla.
- Realizar un protocolo para el apoyo de las víctimas de violencia de género donde se mejoren las medidas respecto de las legalmente establecidas y negociado con la comisión negociadora de este plan de igualdad.

8. Medidas del plan de igualdad

En este apartado se incluyen todas las medidas del plan de igualdad, por áreas.

0.-RESPONSABLE DE IGUALDAD

| OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa | | | | | |
|---|---|--------------|-----------|------------------------------|-------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
| 1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. | Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza | RRHH | ALTA | A la firma del Plan Igualdad | 31/03/2024 |
| 2- 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. | Correo electrónico creado. | RRHH | MEDIA | A la firma del Plan Igualdad | 31/03/2024 |
| 3- Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento. Sindicatos firmantes del Plan | Nombramiento de las personas 8 horas al mes. | RRHH | MEDIA | Durante vigencia del Plan | 31/03/2024 |

1.-ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical | | | | | |
|--|--|------------------------|------------------|--------------|--------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
| 1- Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación. | Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género. | RRHH / Dpto. Selección | MEDIA | 30/06/2024 | 30/06/2024 |
| 2.- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género. | Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación | RRHH / Dpto. Selección | MEDIA | 30/06/2024 | 30/06/2024 |
| 3.- Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres. | Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo. | RRHH / Dpto. Selección | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 4.-Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad. | Análisis de un muestreo | RRHH / Dpto. Selección | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 5.-Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. | Documento de procedimiento | RRHH / Dpto. Selección | MEDIA | 30/06/2024 | 30/06/2024 |
| 6.-Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades. | Muestreo de la documentación | RRHH | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|--|--|------------------------|-----------|------------|-------------|
| 1- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento. | Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres | RRHH / Dpto. Selección | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 2- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”). | Muestreo de la documentación/mujeres y hombres | RRHH / Dpto. Selección | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 3- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...). | Muestreo de la documentación, hombre /mujer | RRHH / Dpto. Selección | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 4- Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas. | Informe anual /por mujeres hombres, | RRHH / Dpto. Selección | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 5- Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres. | Informe anual / por mujeres hombres, | RRHH / Dpto. Selección | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 6- Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en | Informe anual /por mujeres | RRHH / Dpto. Selección | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|--|---|------------------------|-----------|------------|-------------|
| 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. | hombres. | | | | |
| 7- 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. | Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo | RRHH / Dpto. Selección | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 8- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios. | % y número de mujeres respecto a hombres, por provincia | RRHH / Dpto. Selección | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 9- 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. | Incremento de mujeres sobre diagnóstico | RRHH / Dpto. Selección | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 10.- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección. | Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas. | RRHH / Dpto. Selección | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 11.-Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes. | Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos. | RRHH / Dpto. Selección | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 12.-Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa. | Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto. | RRHH / Dpto. Selección | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 13.-Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna | Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por | RRHH / Dpto. Selección | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|--|------------------------------------|--------------|-----------|-------|-------------|
| presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.) | esta vía a puestos masculinizados. | | | | |

2.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|--|--|--------------|-----------|------------|-------------|
| 1.- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. | Resultado de la evaluación de puestos de trabajo. | RRHH | MEDIA | 31/12/2025 | 31/12/2025 |
| 2.- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T. | Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo. | RRHH | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 3.- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino. | Denominaciones neutras | RRHH | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|--|-------------|--------------|-----------|------------|-------------|
| 1.- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita | Informe de | RRHH | MEDIA | 31/12/2025 | 31/12/2025 |

| OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales. | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. | análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Nº de personas afectadas. | | | | |

3.FORMACIÓN

| OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc. | | | | | |
|--|--|--------------|-----------|-------------------|-------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
| 1.- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias. | Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. | RRHH | ALTA | 30/06/2024 | 30/06/2024 |
| 2.- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación. | Contenidos de los módulos y nº de personas formadas. | RRHH | ALTA | Vigencia del plan | 31/12/2024 |
| 3.- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y | Contenidos de los | RRHH | ALTA | 30/06/2024 | 30/06/2024 |

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|---|--|--------------|-----------|------------|-------------|
| hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras. | módulos y nº de personas y horas. | | | | |
| 4.- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras). | Nº de horas y personas formadas hombre /mujer. | RRHH | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 5.- Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades. | Revisión de contenidos | RRHH | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 6.- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente. | Miembros de la comisión formados. | RRHH | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 7.- 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. | Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad. | RRHH | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|--|--|--------------|-----------|------------|-------------|
| 1.- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa. | Contenido de la campaña. | RRHH | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 2.- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración. | Nº de veces que se aplica, hombre y mujer. | RRHH | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|--|---|--------------|-----------|------------|-------------|
| 3.- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas. | Informe de formación. | RRHH | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 4.- Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados. | % de participación de mujeres y hombres en esta formación | RRHH | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 5.- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007). | Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres | RRHH | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |

4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|--|---|--------------|-----------|------------|-------------|
| 1- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar. | Muestreo procedimiento | RRHH | ALTA | 30/06/2024 | 30/06/2024 |
| 2- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto. | Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo. | RRHH | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 3- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas. | Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto. | RRHH | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 4- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades. | Nº de personas por sexo y registro de datos. | RRHH | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |

| | | | | | |
|---|----------------------|------|-------|------------|------------|
| 5- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión. | Informe estadístico. | RRHH | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
|---|----------------------|------|-------|------------|------------|

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|---|---|--------------|-----------|------------|-------------|
| 1.- Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas. (dirección mancomunada) | Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres. | RRHH | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 2.- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad. (dirección mancomunada) | Nº de hombres y mujeres que participan. | RRHH | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 3.- Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada. (dirección mancomunada) | % mujeres por grupo y categoría. | RRHH | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |

5.-CONDICIONES DE TRABAJO

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|---|--|--|-----------|------------|-------------|
| 1.- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría. | Datos de siniestralidad por sexos y categoría. | RRHH / PRL (Servicio prevención ajeno) | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|---|--|-----------------------------------|-----------|--------------------------------|-------------|
| 2.- Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente. | revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones. | RRHH | ALTA | 30/06/2024 | 30/06/2024 |
| 3.- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento. | Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados | RRHH | ALTA | 30/06/2024 | 30/06/2024 |
| 4.- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. | Incorporación de la perspectiva de género. | RRHH | ALTA | Vigencia del Plan | 30/06/2024 |
| 5.- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona. | Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género. | DIRECCIÓN/RRHH /PROVEEDOR EXTERNO | ALTA | Vigencia del plan | 31/12/2024 |
| 6.- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar. | Incorporación de la perspectiva de género. | RRHH | MEDIA | Vigencia del plan y anualmente | 31/12/2024 |

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

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|--|---|--------------|-----------|--------------------------------|-------------|
| 1.- Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación. | Publicación e-mailing y/o portal del empleado. | RRHH | ALTA | Vigencia del plan y anualmente | 31/12/2024 |
| 2.- Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo. RD Ley 5/2023, 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. | Publicación e-mailing y/o portal del empleado. | RRHH | ALTA | Vigencia del plan y anualmente | 31/12/2024 |
| 3.-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). | Nº de solicitudes hombre/mujer. | RRHH | ALTA | Vigencia del plan y anualmente | 31/12/2024 |
| 4.-Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada | RRHH | ALTA | Vigencia del plan y anualmente | 31/12/2024 |

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|---|---|-----------------------------------|-----------|--|-------------|
| de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción. | por sexos | | | | |
| 5.- Potenciar los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral al 70%. Se entregarán los cuadrantes mensuales, 7 días antes de finalizar el mes | Muestreo Número de veces que se aplica el cuadrante anual, y se solicita (% de cuadrantes anuales establecidos). Seguimiento de los cuadrantes anuales por la comisión de igualdad, revisando un aumento en un 5% de los datos negociados favoreciendo la conciliación corresponsable de la plantilla. | RRHH | ALTA | Vigencia del plan y anualmente | 31/12/2024 |
| 6.- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH / Comisión seguimiento | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |
| 7.- Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual. | Nº de solicitudes | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |
| 8.- Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |
| 9.- Reservar el puesto de trabajo durante todo el | Nº de veces que se solicita y nº de veces | RRHH | ALTA | Desde la firma del | 31/12/2024 |

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|---|---|--------------|-----------|---|-------------|
| tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). | que se aplica | | | plan y durante la vigencia del plan. Anual. | |
| 10.-Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019. | Nº de solicitudes | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |
| 11.- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |
| 12.- Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |
| 13.- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas 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 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |
| 14.- En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|--|---|--------------|-----------|---|-------------|
| 15.- 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. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |
| 16.- Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |
| 17.- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |
| 18.- La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma) | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |
| 19.- Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |
| 20.- Se realizarán los cambios de jornada o turnos para | Nº de solicitudes | RRHH | ALTA | Desde la firma del | 31/12/2024 |

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|---|--|--------------|-----------|---|-------------|
| 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. 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. | | | | plan y durante la vigencia del plan. Anual. | |
| 21.- Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado. | Nº de solicitudes | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |
| 22.- Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia. | Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|---------|-------------|--------------|-----------|-------|-------------|
|---------|-------------|--------------|-----------|-------|-------------|

| | | | | | |
|---|---|------|------|--|------------|
| 1.- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes. | Número de campañas realizadas | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |
| 2.- Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019. | Solicitudes concedidas | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |
| 3.- Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. | Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan y durante la vigencia del plan. Anual. | 31/12/2024 |

7.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

| OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa | | | | | |
|--|--|---------------------|------------------|--------------|--------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
| 1.- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales | Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo | RRHH | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 2.- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres | Informe anual. | RRHH / Dirección | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |

| OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa | | | | | |
|--|-------------------------|---------------------|------------------|--------------|--------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
| 3.- Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas. | Nº de mujeres y hombres | RRHH | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |

8.-RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

| OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva | | | | | |
|---|--|---------------------|------------------|--|------------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
| 1-Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá 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. | Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal | RRHH | MEDIA | Registro: ANUAL Auditoría Retributiva: BIANUAL | 31/12/2024 31/12/2025 |
| 2.-En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras. | Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento | RRHH / Dirección | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables. | Análisis de los conceptos salariales | RRHH | MEDIA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |

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

| OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo | | | | | |
|--|---|---------------------|------------------|--------------|--------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
| 1.- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. | Elaboración o revisión del protocolo | RRHH | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 2.- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | Contenido y número de veces que se ha incluido | RRHH / Dirección | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 3.- Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo. | Nº de formaciones y nº de horas | RRHH | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 4.- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo | Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado | RRHH | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| 5.- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros. | Acciones y contenido de las mismas. | RRHH | ALTA | 31/12/2024 | 31/12/2024 |

10.-VIOLENCIA DE GÉNERO

| OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual. | | | | | |
|--|----------------------------|---------------------|------------------|--------------------------|--------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
| 1- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. | Muestra de comunicaciones. | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |
| 2.-- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las | Nº de casos comunicados. | RRHH / Dirección | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|---|---|--------------|-----------|--------------------------|-------------|
| 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. | | | | | |
| 3.- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |
| 4.-La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |
| 5.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |
| 6.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |
| 7.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |
| 8.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo. | Nº de veces que se solicita y nº | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|---|---|--------------|-----------|--------------------------|-------------|
| | de veces que se aplica | | | | |
| 9.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa. | Aplicación de la medida | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |
| 10.- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos. | Aplicación de la medida | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |
| 11.- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. mejora | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |
| 12.-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Ley | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |
| 13.- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |
| 14.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |
| 15.- La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los | Nº de veces que se solicita y nº | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|--|--|--------------|-----------|--------------------------|-------------|
| gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes. | de veces que se aplica | | | | |
| 16.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |
| 17.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género. | Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |

11.-COMUNICACIÓN

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|--|------------------------|--------------|-----------|-------------------------|-------------|
| Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. | Revisión documentación | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan | 30/06/2024 |

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

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PRIORIDAD | PLAZO | SEGUIMIENTO |
|--|---|--------------|-----------|--------------------------------|-------------|
| Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla. | Creación de la sección y contenidos de la misma | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 30/06/2024 |
| Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa | Creación del espacio y contenidos | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 30/06/2024 |
| Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades. | Número de veces | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. anual | 31/12/2024 |
| 4.-Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. | Documento de política emitido por empresas | RRHH | ALTA | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |

| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género. | | | | | |
|--|---------------------|--------------|------------|-------------|--|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO | SEGUIMIENTO | |
| Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. | Campaña y contenido | RRHH | 31/12/2024 | 31/12/2024 | |
| 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. | Colaboraciones | RRHH | 31/12/2024 | 31/12/2024 | |

| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad. | | | | | |
|---|---------------------------------|--------------|------------|-------------|--|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO | SEGUIMIENTO | |
| 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 | Diseño y difusión de la campaña | RRHH | 31/12/2024 | 31/12/2024 | |

| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad. | | | | |
|---|---------------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO | SEGUIMIENTO |
| Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad | Nº de personas informadas | RRHH | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados. | Espacio en la memoria | RRHH | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad. | Aplicación de la medida | RRHH | Desde la firma del plan. | 31/12/2024 |

| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad | | | | |
|---|-------------------------------------|---------------------|--------------|--------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO | SEGUIMIENTO |
| 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. | Folleto y nº de personas informadas | RRHH | 31/12/2024 | 31/12/2024 |
| Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019 | Folleto y nº de personas informadas | RRHH | 31/12/2024 | 31/12/2024 |

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

| | 05/12/2023 | 15/12/2023 | 31/12/2023 | 30/06/2024 | 31/12/2024 | 31/12/2025 | 31/12/2026 | 04/12/2027 |
|----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Firma PI | X | | | | | | | |
| Área | 0 | 10 | 1 | | 1 | 2 | 8 | 8 |
| Objetivo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Medidas | 1-2 | 1-17 | 1-2,5 | 1-2,5 | 3-4;6 | 1 | 1 | 1 |
| Área | | 11 | 3 | | 1 | 2 | | |
| Objetivo | | 1 | 1 | | 2 | 2 | | |
| Medidas | | 1 | 1,3 | | 1-13 | 1 | | |
| Área | | 11 | 4 | | 11 | 8 | | |
| Objetivo | | 2 | 1 | | 2 | 1 | | |
| Medidas | | 1-2 | 1 | | 3-4 | 1 | | |
| Área | | | 5 | | 11 | | | |
| Objetivo | | | 1 | | 3 | | | |
| Medidas | | | 2-3 | | 1-2 | | | |
| Área | | | | | 11 | | | |
| Objetivo | | | | | 4 | | | |
| Medidas | | | | | 1-4 | | | |
| Área | | | | | 11 | | | |
| Objetivo | | | | | 5 | | | |
| Medidas | | | | | 1-2 | | | |
| Área | | | | | 2 | | | |
| Objetivo | | | | | 1 | | | |
| Medidas | | | | | 2-3 | | | |
| Área | | | | | 3 | | | |
| Objetivo | | | | | 1 | | | |
| Medidas | | | | | 4-7 | | | |
| Área | | | | | 3 | | | |
| Objetivo | | | | | 2 | | | |
| Medidas | | | | | 1-5 | | | |
| Área | | | | | 4 | | | |
| Objetivo | | | | | 1 | | | |
| Medidas | | | | | 2-5 | | | |
| Área | | | | | 4 | | | |
| Objetivo | | | | | 2 | | | |
| Medidas | | | | | 1-3 | | | |
| Área | | | | | 5 | | | |
| Objetivo | | | | | 1 | | | |
| Medidas | | | | | 1 | | | |
| Área | | | | | 7 | | | |
| Objetivo | | | | | 1 | | | |
| Medidas | | | | | 1-3 | | | |
| Área | | | | | 8 | | | |
| Objetivo | | | | | 1 | | | |
| Medidas | | | | | 2-3 | | | |
| Área | | | | | 9 | | | |
| Objetivo | | | | | 1 | | | |
| Medidas | | | | | 1-5 | | | |
| Área | | | | | 0 | | | |
| Objetivo | | | | | 1 | | | |
| Medidas | | | | | 3 | | | |
| Área | | | | | 3 | | | |
| Objetivo | | | | | 1 | | | |
| Medidas | | | | | 2 | | | |
| Área | | | | | 5 | | | |
| Objetivo | | | | | 1 | | | |
| Medidas | | | | | 4-6 | | | |
| Área | | | | | 6 | | | |
| Objetivo | | | | | 1 | | | |
| Medidas | | | | | 1-22 | | | |
| Área | | | | | 6 | | | |
| Objetivo | | | | | 2 | | | |
| Medidas | | | | | 1-3 | | | |

9. **Ámbito de aplicación y vigencia**

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, 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 autonómico, dado que la empresa concentra su actividad desde su sede en Madrid.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde la fecha de firma de presente plan, por lo tanto desde el 5 de diciembre de 2023 al 4 de diciembre de 2027.

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

10. **Seguimiento y evaluación**

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

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

Constitución de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta de la siguiente forma:

- De una parte, como representación de Zantza Seguridad, S.L.:

D. BERNABÉ ALONSO MANCEÑIDO
D^a. PATRICIA ALONSO MANCEÑIDO
D. JOSÉ BERNABÉ ALONSO MONROY
D^a. MARTA VILLACIÁN

- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras con centros con RLPT:
D. JOSE RAMON PINTO en representación de CCOO DEL HABITAT con un 50% de representatividad

D. JOSE ANGEL GARCIA en representación de CSIF con un 50% de representatividad

- Por los centros sin RLPT

D^ª. MARIA LUISA CUBERO RINCON responsable de Igualdad en el sector de seguridad y servicios auxiliares de FESMCUGT organización que ostenta el 43,200% de la parte firmante del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad.

D^ª. RAQUEL HIJOSA CARRACEDO como adjunta a la Secretaría de Mujeres CCOO DEL HABITAT organización que ostenta el 29,224% de la parte firmante del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad.

D^ª. VANESA NAVARRO RODRIGUEZ Secretaria Estatal Igualdad y Formación de la FTSP-USO organización que ostenta el 23,904% de la parte firmante del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.

En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.

En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.

En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

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 anejarlo 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 **una evaluación intermedia** del plan de igualdad a los 2 Años y **una evaluación final**.

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

Dentro del primer año de vigencia del plan se hará una reunión intermedia para la evaluación de la implementación de éste en la empresa.

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 ZANTZA SEGURIDAD, S.L. | | | |
|--|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| Medida | | | |
| Responsable | | | |
| Fecha de implementación | | | |
| Fecha de seguimiento | | | |
| Cumplimentada por | | | |
| Indicadores de seguimiento | | | |
| (Trasladar todos los indicadores señalados en la medida) | | | |
| Indicadores de resultados | | | |
| Nivel de ejecución | <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 | | | |

| | Bajo | Medio | Alto |
|---|------|-------|------|
| 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? | | | |

| | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| ¿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.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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

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

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

12. Sistema de resolución de conflictos

En el caso de discrepancia en la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Zantza Seguridad, S.L., sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

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

13. Registro del plan de igualdad

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

14. Glosario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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