



I Plan de igualdad URBISEGUR DE SEGURIDAD S.L

URBISEGUR-SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | T. 482 | F. 156 | H: M-9237-1 | R. DSE:1972-25-791



El Grupo URBISEGUR cumple con la norma ISO 9001, que es una norma internacional de gestión de la calidad. Está basada en los ocho principios de gestión de calidad, fundamentales para una buena gestión empresarial.



Plan de igualdad

Índice

- 1. Presentación.**
- 2. Representaciones.**
- 3. Ámbito personal, territorial y temporal.**
- 4. Informe resumen del diagnóstico y de resultados de la auditoría retributiva.**
- 5. Objetivos del Plan de igualdad**
- 6. Medidas de igualdad, prioridades, responsables e indicadores.**
- 7. Aplicación y seguimiento del Plan de igualdad.**
- 8. Evaluación y revisión del Plan de igualdad.**
- 9. Resolución extrajudicial de conflictos**
- 10. Calendario de actuaciones.**

ANEXO. Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo



1. Presentación.

URBISEGUR DE SEGURIDAD, S.L. es una empresa de seguridad privada, homologada por la D.S.E. del Ministerio del Interior, con nº 1972 y fecha 25 de julio de 1991, y, por tanto, se encuentra sometida al Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad y a la legislación de seguridad privada.

URBISEGUR DE SEGURIDAD, S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de Políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la Igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de RRHH, de acuerdo con la legislación vigente.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asume el principio de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta que pueda surgir.

URBISEGUR DE SEGURIDAD, S.L. se compromete a garantizar un entorno laboral de respeto a la dignidad de las personas y sus derechos y evitar comportamientos inadecuados que puedan ser constitutivos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo o trato discriminatorio.

Se informa a los/as responsables de departamento y/o área que deben velar por conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y un clima laboral correcto y libre de discriminación. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de este Plan de igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la Igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El presente *Plan de igualdad* se basa, principalmente, en la siguiente normativa:

- 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 las personas trabajadoras.



- 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 las empresas de seguridad.

2. Representaciones:

Partes suscriptoras:

Suscriben el presente Plan de igualdad, de una parte, el apoderado de la empresa D. Javier Recio y la responsable de RR. HH (Dña. María Jose Gomez Tejedor), y, de otra, la representación de los trabajadores con representación en la empresa:

Representación legal de las personas trabajadoras:

- D. Jose Bernardo Alvarez (RLPT CSIF)
- D. Manuel García (RLPT USO)
- D. Manuel Jesús Vázquez (RLPT CC. OO)
- D. Cesar Muñiz (RLPT UGT)

En representación de las personas trabajadoras de los centros sin RLPT:

- Dña. Vanesa Navarro (USO)
- Dña. Paloma Vázquez (CC. OO)
- Dña. Mª Luisa Cubero (UGT)

Asesores:

- Dña. Mª Lourdes Herrezuelo (CSIF)
- D. Eduardo Serafín López (USO)

Representación legal de las personas trabajadoras de la entidad en la actualidad:

- CSIF: La organización sindical CSIF cuenta con 5 miembros, USO: 1 miembro, CC. OO: 1 miembro y UGT: 1 miembro.

3. Ámbito personal, territorial y temporal.

El presente Plan de igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa y para todo el ámbito territorial en que desarrolla su actividad, siendo éste ámbito estatal, al comprender mas de una Comunidad Autónoma.

El presente Plan de igualdad entrará en vigor el día de la fecha de su firma (1 de febrero de 2024) y finalizará su vigencia el 1 de febrero de 2028.

Su duración máxima no excederá del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.



4. Informe resumen del diagnóstico y de resultados de la auditoría retributiva.

Con la finalidad principal de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que, en su caso, se dan o puedan darse en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar las medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades, la Comisión Negociadora del presente Plan de igualdad ha elaborado un diagnóstico de la situación a partir de los datos del registro retributivo regulado en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de las personas trabajadoras, de la auditoría retributiva y de los datos e información necesaria aportados por la empresa en relación con las materias enumeradas seguidamente:

- 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.

El diagnóstico se ha extendido a todos los puestos de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen la organización del trabajo y las condiciones en las que éste se presta, incluida la prestación del trabajo habitual en centros de trabajo ajenos y las condiciones, profesionales y preventivas, en que éste se presta. Además, se ha extendido a todos los niveles jerárquicos y de clasificación profesional de la empresa, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascenso.

Así, los objetivos específicos del diagnóstico han sido:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.



- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el Plan de igualdad.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cualitativa y cuantitativa referida al ejercicio 2022 obtenida de las siguientes fuentes:

- **Datos cuantitativos:** Los disponibles habitualmente que se encuentran en las herramientas informáticas de gestión de personal del departamento de recursos humanos de la empresa, esto es, las características de la plantilla y su clasificación profesional, su acceso, contratación y condiciones de trabajo, la promoción interna, las retribuciones con los datos de la auditoría retributiva, las acciones formativas, así como, otra proveniente de informes sectoriales de coyuntura.

En concreto, se ha analizado la siguiente información con desglose de sexo:

- Número total de personas en plantilla
- Distribución de la plantilla por grupos de edad
- Edad Media de la plantilla
- Antigüedad Media de la plantilla
- Distribución de la plantilla por tipo de jornada: completa y parcial
- Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo
- Distribución de la plantilla régimen de turnos: partida y continua indicando rotativa, mañana, tarde, noche
- Distribución de la plantilla número de horas extraordinarias o complementarias.
- Distribución por tipo de contrato
- Distribución de la plantilla por jornada presencial y a distancia
- Distribución de la plantilla por nivel de estudios
- Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa (indicando tipo de contrato, jornada, departamento, puesto, nivel formativo)
- Incorporación a la empresa de los dos últimos años
- Incorporación 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 a la empresa por tipo de jornada: completo y parcial
- Incorporaciones por edad
- Bajas definitivas en la empresa con indicación del motivo
- Bajas definitivas en la empresa por edad
- Bajas definitivas de la empresa por tipo de contrato
- Incorporaciones y bajas de trabajo de las personas trabajadoras puestas a disposición (ETT) indicando tipo de contrato, jornada, departamento, puesto, nivel formativo.
- Distribución del Comité de Dirección
- Distribución de la plantilla por departamento o área
- Distribución de la plantilla por nivel jerárquico, grupos profesionales, subgrupos, puestos de trabajo, nivel de responsabilidad y su evolución



- Distribución de la plantilla por centro de trabajo, unidad organizativa y provincias
 - Promociones de los dos últimos años
 - Formación impartida
 - Medidas de conciliación y corresponsabilidad disfrutadas
 - Índice de absentismo laboral
 - Nº de supuestos de acoso sexual y 7º por razón de sexo tramitados
 - Distribución de la representación legal de las personas trabajadoras.
- **Datos cualitativos:** Para la obtención de este tipo de datos se analizó la información procedente de guías y políticas internas de la empresa (políticas de gestión de recursos humanos, comunicación etc..) y las acciones acometidas por la empresa en materia de igualdad, las actuaciones en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las medidas de salud laboral, los informes de auditoría de las certificaciones ISO 9001-14001-45001, la visión de las personas trabajadoras procedente de la encuesta sobre igualdad realizada a toda la plantilla durante 2021, y, la visión y compromiso de la dirección de la empresa en este aspecto deducidos de las reuniones mantenidas a lo largo de 2021, así como, otra proveniente de informes sectoriales de coyuntura y del texto del convenio colectivo sectorial.

Del análisis de la información señalada se han obtenido las siguientes **CONCLUSIONES DE DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD:**

1. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTILLA. INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

- La empresa cuenta en plantilla con 200 personas trabajadoras (a fecha de cierre de 2022), de las que 25 (12,5%) son mujeres y 175 (87,5%) son hombres.
- La organización empresarial de la actividad que se lleva a cabo en la entidad viene fuertemente condicionada por la realidad convencional que tradicionalmente es propia del sector de actividad, limitado en gran medida por la existencia de los siguientes factores:
 - Alta concentración de personal de no estructura.
 - Sector de actividad fuertemente masculinizado en determinadas posiciones que constituyen el núcleo principal de la concentración de la plantilla.
 - Incorporación más reciente de la mujer en un sector tradicionalmente masculinizado, que refleja en general una menor presencia femenina en puestos de responsabilidad.
 - Limitaciones en la ordenación del tiempo de trabajo (Turnos rotativos) en relación de las necesidades de funcionamiento, organizativas y productivas en los diferentes centros de clientes.
 - Impacto de los procesos de subrogación.
- La mayor concentración de personas de ambos colectivos (hombres y mujeres) se sitúa en los tramos de 41 a 60 años.
- Partiendo de las especiales características de un sector con claro predominio de presencia masculina, se observa una subrepresentación de la mujer en todos los grupos de edades con relación al hombre, ya que la presencia global de la mujer



sobre el total de plantilla representa el 12,5%, situándose ligeramente por debajo de la media del sector: (14%) según estadísticas de APROSER.

- La subrepresentación de la mujer es bastante evidente en los grupos de edad más jóvenes (de 18 a 40 años) resultando ser la brecha de género entre el 80% y el 85%, siendo ello debido esencialmente a que una gran mayoría de los trabajadores de la empresa provienen de subrogación de trabajadores en los que hay que asumir la plantilla en su composición existente, extremo que no se da en la actualidad con las contrataciones "ex novo".
- Es de reseñar que, debido a la movilidad del sector, en que como consecuencia de las subrogaciones de los vigilantes de seguridad, (que son la inmensa mayoría de los trabajadores de la plantilla) los mismos cambian de empresa cuando el servicio es adjudicado a una nueva, la antigüedad en la empresa, tanto de hombres como de mujeres ronda de 1 a 5 años, suponiendo más del 60% de la plantilla, estando igualmente subrepresentada la mujer también en dicho ámbito.
- Del análisis de los datos se constata que esencialmente existe una paridad en cuanto a la jornada laboral ya que la jornada a tiempo completo supone el 80% en las mujeres y el 83,4% en los hombres.
- El 80% de las personas trabajadoras con funciones operativas sólo cuenta con estudios primarios, sin que exista diferencia porcentual alguna entre hombres y mujeres en este aspecto. En el caso de personas trabajadoras con funciones no operativas, el número de personas que cuentan con titulación universitaria es muy reducido, dos mujeres y dos hombres
- Teniendo en cuenta las especiales características del sector de seguridad, los servicios se realizan en jornada continua (con los descansos correspondientes) durante las 24 horas del día, en turnos rotativos de mañana, tarde y noche. No se contemplan horarios partidos.
- La clasificación profesional de la empresa se sustenta en los diferentes grupos profesionales establecidos en el convenio colectivo sectorial que engloban puestos dentro de un rango de valoración según sus funciones.
- Las empresas del sector de la seguridad privada tienen como característica común una reducidísima estructura (las categorías profesionales definidas en el convenio colectivo sectorial correspondientes a personas directivas, personas con funciones de mandos intermedios, técnicas de sistemas, de administración o comerciales), en comparación con el número de personas trabajadoras con funciones operativas, que son el resto (personas vigilantes de seguridad).
- La Dirección, muestra infrarrepresentación femenina en los puestos de máxima responsabilidad formado por 1 Director de Contratación, 1 Director de Recursos Humanos y 1 Director Operativo y Jefe de seguridad.
- La incidencia de infrarrepresentación femenina por niveles se observa, al margen de las posiciones directivas en: TÉCNICO ELECTRÓNICA OFICIAL 3ª y 2ª, INGENIERO, TÉCNICO COMERCIAL, INSPECTOR, JEFE DE SERVICIOS Y COORDINADOR, donde no existe presencia femenina.



- Las posiciones de JEFA DE PERSONAL, SUPERVISORA CRA y AUXILIAR ADMINISTRATIVA son ocupadas exclusivamente por mujeres.
- En la posición que concentra al mayor volumen de plantilla (VIGILANTES) los ratios de representación femenina representan un 8,5% sobre el total y en operador/a CRA un 75%.
- En los cuatro años anteriores a la elaboración del presente diagnóstico, todos aquellos trabajos de oficinas en las instalaciones de la empresa se han mantenido prácticamente estables, con muy poca y casi inexistente alteración, siendo trabajadores/as que llevan vinculados con la empresa habitualmente un gran número de años, y siendo la movilidad más acusada dentro del apartado de los Vigilantes de Seguridad y por los motivos ya expuestos de las subrogaciones de los trabajadores.
- **Segregación horizontal y vertical:** El sector de actividad en relación a determinados puestos o áreas vinculados a la realización de trabajo directo, está caracterizado tradicionalmente por un claro predominio del colectivo masculino, así como la escasez de candidatas mujeres en el mercado para la cobertura de determinadas posiciones de personal de no estructura, donde la gradual presencia de mujeres es aún muy reciente, así como en posiciones de máxima responsabilidad como consecuencia de la tradicional infrarrepresentación femenina, la ubicación de mayor número de mujeres en puestos administrativos y la escasa rotación del personal de estructura.

Como consecuencia de lo anterior, la segregación horizontal y vertical observada, se sitúa en línea con los datos del sector y del mercado de trabajo. A través del impulso de medidas específicas contempladas en el Plan de igualdad se pretende actuar para que gradualmente exista una mayor equiparación de los ratios de representación de hombres y mujeres por niveles y áreas.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL y RETRIBUCIÓN. RESULTADOS DE LA REVISIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS Y AUDITORIA RETRIBUTIVA:

2.1. Sistema de clasificación profesional. Revisión de Valoración de puestos de trabajo

La clasificación profesional de la empresa resulta coincidente con el convenio colectivo que resulta de aplicación (Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad).

URBISEGUR cuenta con una estructura muy reducida de categorías profesionales, definidas en el convenio, correspondientes a personas directivas, personas con funciones de mandos intermedios, técnicas de sistemas, de administración o comerciales.

Por lo mismo, el personal de estructura refiere categorías más feminizadas (Jefa de personal, personal administrativo o supervisor/a).

La mayor concentración de la plantilla de ambos sexos se refleja en posiciones operativas (personas vigilantes de seguridad), donde existe una clara infrarrepresentación femenina.



Al margen del personal de vigilante de seguridad, en los puestos de no estructura, la sobrerrepresentación femenina se focaliza en posiciones de operación de la CRA. En el resto de posiciones se refleja un claro predominio de presencia masculina.

Tomando en cuenta la segregación ocupacional de la plantilla detectada y las categorías profesionales contempladas en el convenio colectivo se ha procedido a la revisión del sistema de clasificación de puestos de trabajo, con las conclusiones que se exponen a continuación:

En la revisión del sistema de valoración de puestos se han contemplado los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, que sirven de base para realizar la auditoría retributiva. (RD 902/2020), en función de la aplicación de la herramienta publicada por el Ministerio.

- El modelo de valoración es un proceso metódico y objetivo en el que se establece el valor relativo de los puestos dentro de la organización.
- Permite examinar de manera sistemática los principales factores que forman parte de la naturaleza del puesto, evaluarlos y compararlos mediante criterios comunes, precisos y detallados.
- Es un sistema de factores y puntos.
- Sistema de Factores: Los factores y subfactores representan lo esencial de un puesto de trabajo. Factores y subfactores incluidos: NATURALEZA DE LAS FUNCIONES (niveles de esfuerzo y de responsabilidad), CONDICIONES EDUCATIVAS Y DE FORMACION (niveles de formación y experiencia), CONDICIONES PROFESIONALES / COMPETENCIAS (niveles de capacidad, autonomía, planificación, Comunicación), CONDICIONES LABORALES (condiciones físicas, horarios, disponibilidad, desplazamientos).

Tras la revisión de la valoración de puestos realizada, como primera cuestión, se alude a la existencia de una escasa muestra comparable en relación a trabajos de igual valor, ante la reducida presencia femenina en la mayor parte de las posiciones.

Así, a excepción de OPERADOR/A CRA y vigilante de seguridad no existe representación H/M que permita la comparativa.

| Título del Puesto | Nº. de Mujeres | Nº. de Hombres | Categorización |
|------------------------|----------------|----------------|----------------|
| JEFA DE PERSONAL | 1 | 0 | Feminizada |
| AUX ADMINISTRATIVO | 2 | 0 | Feminizada |
| OPERADOR CRA | 6 | 2 | Feminizada |
| SUPERVISORA | 1 | 0 | Feminizada |
| TECNICO ELECTRONICA | 0 | 1 | Masculinizada |
| VIGILANTE DE SEGURIDAD | 15 | 162 | Masculinizada |
| OFICIAL 3ª | 0 | 1 | Masculinizada |
| OFICIAL 2ª | 0 | 1 | Masculinizada |
| INGENIERO ELECTRONICO | 0 | 1 | Masculinizada |



| | | | |
|-----------------------|---|---|---------------|
| INSPECTOR | 0 | 3 | Masculinizada |
| JEFE SERVICIOS | 0 | 2 | Masculinizada |
| TECNICO COMERCIAL | 0 | 1 | Masculinizada |
| COORDINADOR SERVICIOS | 0 | 1 | Masculinizada |

En el desglose siguiente se puede observar como resulta de aplicación el mismo convenio colectivo para las diferentes posiciones (categoría de convenio) y el encuadramiento de las mismas en las diferentes áreas funcionales: RR.HH, Operativo, CRA, Instalaciones/mantenimiento y Comercial.

Agrupaciones por sexo:

A continuación se muestran las agrupaciones resultantes, que reflejan el grado de masculinización y feminización de las mismas.

| Área | RRHH | OPERATIVO | CRA | INST. MANTENIMIENTO | COMERCIAL |
|--------------|-----------------------|--|-------------------|----------------------------------|------------------------|
| Agrupación 7 | JEFA DE PERSONAL(553) | | | INGENIERO ELECTRONICO(558) | |
| Agrupación 6 | | JEFE SERVICIOS(538) | | TECNICO ELECTRONICA(535) | |
| Agrupación 5 | | AUX ADMINISTRATIVO(450), COORDINADOR SERVICIOS(441), INSPECTOR(456), VIGILANTE DE SEGURIDAD(417) | SUPERVISORA(466) | OFICIAL 2º(428), OFICIAL 3º(428) | TECNICO COMERCIAL(409) |
| Agrupación 4 | | | OPERADOR CRA(363) | | |

Tras el análisis completo realizado siguiendo el modelo de referencia se ha procedido a la revisión del sistema de puestos de trabajo bajo la aplicación de criterios objetivos, al objeto de garantizar la inexistencia de situaciones o valoraciones que puedan dar lugar a posibles discriminaciones desde una perspectiva de género.

2.2. Conclusiones extraídas de la auditoria retributiva realizada

- Las categorías profesionales del convenio colectivo son coincidentes con las internas
- Política retributiva articulada en torno a los criterios de objetividad y equidad interna, tomando como referencia el convenio colectivo que resulta de aplicación
- Complementos salariales devengados del convenio colectivo con carácter variable (peligrosidad, nocturnidad, festivos, etc..)
- En relación al análisis retributivo realizado a cierre de 2022, en promedio equiparado total la diferencia resulta de un 4%.



En la información del análisis retributivo realizado se pone de manifiesto la inexistencia de efectivos comparables H/M en la mayoría de los grupos o niveles a efectos del cálculo del promedio y mediana respecto de trabajos de igual valor a excepción del grupo 6.

Se incluye la totalidad de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El periodo temporal de referencia para la elaboración del registro retributivo es el año natural 2022.

Para el estudio retributivo (auditoría retributiva) se han tomado en consideración la totalidad de los conceptos devengados durante el año por cada trabajador/a, con el consiguiente desglose (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales), equiparado anual objeto de corregir posibles desviaciones puntuales.

Las diferencias constatadas en retribución total, permanecen en todo caso muy por debajo del índice del 25% de referencia entre hombres y mujeres, respecto a posiciones comparables.

Tomando como referencia las categorías de convenio, el salario base no refleja diferencias retributivas entre hombres y mujeres.

Las diferencias más significativas se focalizan en complementos salariales, (20%) donde converge el devengo de pluses de peligrosidad, festivos, nocturnos etc..., en los colectivos que reflejan una mayor concentración de presencia masculina.

Por otro lado, las diferencias más significativas en materia de percepciones extrasalariales (dietas) resultan a favor de las mujeres, ya que, a diferencia de los colectivos de operaciones o personal de "no estructura", la presencia femenina resulta proporcionalmente superior en las posiciones de estructura.

En base a lo anterior, el grupo 9, donde se concentran 8 mujeres y 2 hombres, refleja una diferencia retributiva total del -14% a favor de las mujeres (mayoritariamente ubicadas en posiciones de estructura).

Por otro lado, en el grupo 6 (vigilantes) que concentra al mayor número de plantilla, las diferencias totales se reflejan a favor del hombre (7%), destacando el 22% de diferencia en complementos salariales, focalizados en antigüedad (43%), jefe/a de equipo (32%) y pluses variables (nocturnos, horas extra, festivos, peligrosidad), donde las diferencias a favor del hombre resultan en todos los casos superiores al 20%. Por el contrario, en el complemento de radioscopia las diferencias retributivas resultan a favor de las mujeres.

Como valoraciones generales extraídas de la auditoría retributiva realizada:

- A nivel global no se detectan diferencias retributivas superiores al 25%.
- No se deduce la existencia de posibles sesgos de género en la valoración de las categorías de la clasificación profesional, en la determinación de los complementos salariales que puedan adjudicar diferente valor a los puestos ocupados tradicionalmente por mujeres o hombres.



- A nivel general, los criterios que operan en la determinación de las retribuciones de hombres y mujeres son objetivos y técnicos, conectados a la naturaleza de las capacidades y cualificaciones requeridas para cada posición, sin vinculación a roles de género.
- La estructura y la aplicación de criterios en materia de política salarial se realiza de acuerdo a aspectos evaluables y objetivos que son conocidos por la plantilla.
- Existencia de muchos puestos masculinizados con mayor retribución (complementos salariales) y menor realización de horas extraordinarias en el colectivo de mujeres.
- Mayor concentración de mujeres en posiciones de estructura que explica en gran medida los resultados obtenidos sobre las diferencias, especialmente en relación a percepciones extrasalariales/dietas.
- No obstante lo anterior, debido a la infrarrepresentación femenina reflejada en las posiciones que concentran al mayor número de plantilla de la entidad y la segregación ocupacional mencionada para ambos colectivos, actualmente la muestra de efectivos comparables en determinadas posiciones respecto de trabajos de igual valor, resulta muy reducida, por lo que de cara al futuro cuando la representación de ambos colectivos resulte más equilibrada se podrá realizar un análisis mucho más completo de la situación retributiva de hombres y mujeres en la empresa.

3.PROCESOS DE GESTIÓN DE RR.HH: SELECCIÓN, DESVINCULACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN

- El mercado de la seguridad privada es un mercado muy maduro en el que escasamente se incrementa (o se reduce) el número de servicios que se prestan. Asimismo, el convenio colectivo sectorial impone la subrogación de las personas trabajadoras vigilantes de seguridad entre la contratista saliente y la entrante. Consecuentemente, la incorporación de nuevas personas trabajadoras vigilantes de seguridad sólo se produce por sustitución de las que dejan de estar activas (incapacidad permanente, excedencias, jubilaciones). Y, esa situación expuesta desincentiva el acceso a la profesión, por ser también costoso en tiempo, dificultad y dinero, de forma que el número de demandantes de empleo que cuentan con esa habilitación (y de ofertas de empleo) es muy reducido para ambos sexos y, especialmente, en el caso de las mujeres.
- Para el acceso a la profesión de personas vigilantes de seguridad se deben cumplir una serie de requisitos y formación y superar la evaluación realizada por el Ministerio del Interior, de forma que las empresas sólo pueden contratar para desarrollar funciones de vigilancia a aquéllas que cuenten con la preceptiva habilitación.
- Para la selección de personas vigilantes de seguridad que pudieran necesitarse para sustituciones se acude a los CV recibidos de demandantes de empleo; aunque la política de la empresa es fomentar la contratación de mujeres, eligiendo a mujeres en igualdad de méritos, raramente se reciben demandas de mujeres que cuenten con la habilitación preceptiva debido a las razones ya expuestas. El proceso de criba curricular antes de llegar a la fase de entrevista personal se realiza

URBISEGUR SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | T. 482 | F. 156 | H: M-9237-1 | R. DSE:1972-25-791





mediante criterios de requisitos estrictamente profesiones, no existiendo un porcentaje o cuota de mujeres y hombres que deban participar en el proceso.

- No se recogen cuestiones relativas a la situación personal/ familiar de la persona solicitante ni se utilizan términos que puedan encubrir discriminación indirecta por razón de sexo en el acceso al empleo.
- Los métodos de reclutamiento son diversos: A través de publicaciones en portales de empleo (Ejem: Infojobs), redes sociales y otros anuncios o publicaciones en medios especializados, anuncios difundidos a la plantilla, así como solicitudes al SEPE.
- En los dos últimos años (2021 y 2022) se produjeron un total de 215 incorporaciones de las cuales 33 fueron mujeres (15,34% del total de contrataciones) y 182 hombres.
- La temporalidad femenina total en las incorporaciones totales relativas a los dos últimos años se sitúa en el 16% sobre el total de temporales.
- En el caso de conversiones de temporal a indefinido a tiempo completo se registran 16 hombres y 2 mujeres.
- Existe un relativo equilibrio en las contrataciones a jornada completa, ligeramente a favor de las mujeres ya que los hombres suponen el 76,9% sobre el total de hombres y las mujeres el 78,8% sobre el total de mujeres y a nivel de contratación parcial (23,1% y 21,2% respectivamente).
- Esencialmente las bajas o desvinculaciones vienen determinadas por el tipo de contrato suscrito, siendo esencialmente los contratos de duración indefinida los que suponen un mayor número en los hombres tanto a tiempo completo (90,6%) como a tiempo parcial (69,2%).
- Las mujeres representan un 16,97% sobre el total de las bajas de contrato no indefinido y los hombres el 83,03%.
- Existe un mayor número de mujeres que permanecen en la empresa con relación a los hombres que, como son mayoría dentro del sector de vigilantes, tienen un mayor número de rotaciones debido a las subrogaciones, y en cambio las trabajadoras, como aún hoy en día son minoritarias dentro el sector de la vigilancia su rotación es inferior, teniendo más estabilidad dentro de la empresa en otras áreas dentro del sector de la seguridad.
- Como consecuencia de lo reducido de personal de plantilla no operativa o de estructura y las limitaciones en la rotación en los últimos dos años no se han producido promociones en la empresa ni de hombres ni de mujeres.
- En todo caso, siempre se opta a la hora de promover un puesto de trabajo a los trabajadores de la empresa en atención a su formación y cualificación, siendo criterios siempre objetivos sin que existan implicaciones desde la perspectiva de género.
- La legislación de seguridad privada exige que todas las personas vigilantes de seguridad reciban anualmente un curso de 20 horas de actualización de su



profesión; la empresa cumple da cumplimiento a esta obligación sin que exista diferencia porcentual alguna entre hombres y mujeres en este aspecto.

- o La empresa desarrolla un plan de formación para personas trabajadoras con funciones no operativas, al que acceden por igual hombres y mujeres, sin que exista diferencia porcentual alguna entre hombres y mujeres en este aspecto.
- o La formación que se desarrolla en la empresa se divide en función de las necesidades de los diferentes colectivos de manera generalizada, sin que exista ninguna diferencia por razón de sexo en su impartición.
- o Como área de mejora se refleja a efectos de diagnóstico la necesidad de llevar un registro anual segregado por sexo que monitorice las acciones impartidas y el nivel de satisfacción de los destinatarios por tipología a mujeres y hombres, así como la impartición de acciones formativas específicas en materia de igualdad a responsables (personal de estructura /plantilla en general).

4.EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. COMUNICACIÓN. SALUD LABORAL

- o Durante 2022 se disfrutaron 1 permiso por nacimiento de hijo/a (1 mujer vigilante) y 3 permisos por nacimiento de hijo/a de 3 hombres vigilantes,
- o No se registran solicitudes por excedencias por cuidado de hijos o familiares, y si se registra una adaptación horaria en 2022 por motivos familiares de 1 mujer vigilante.
- o Los niveles de absentismo de hombres y mujeres resultan proporcionales a la presencia de cada colectivo en la organización, reflejando una incidencia mayor del colectivo femenino en enfermedad común. A su vez se registra una baja tramitada por riesgo durante el embarazo en 2022.
- o En cuanto a comunicación, se han analizado las diferentes vías utilizadas comprobando si el uso del lenguaje es no sexista y adaptado al canal utilizado, y donde las imágenes de empleados son igualitarias entre mujeres y hombres en la web corporativa. No obstante, como área de mejora se señala la necesidad de llevar a cabo acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad y reforzar en los canales de comunicación interna y externa el compromiso de la entidad con la igualdad.
- o No existen mujeres en la plantilla con la condición acreditada de víctima de violencia de género ni se han llevado a cabo acciones de sensibilización específicas en la plantilla (refuerzo con instituciones de referencia para valorar la contratación de mujeres pertenecientes a este colectivo e implantación de medidas de sensibilización a la plantilla).

5.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

La empresa cuenta en la actualidad con mecanismos para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo:

URBISEGUR SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | T. 482 | F. 156 | H: M-9237-1 | R. DSE:1972-25-791





- Protocolo de actuación en casos de acoso, donde se establece el procedimiento de actuación ante denuncias de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Existe un canal de denuncias habilitado a través de la web corporativa para todas las personas trabajadoras para la comunicación de cualquier hecho contrario al cumplimiento normativo, entre ellos, las situaciones de acoso sexual y /o por razón de sexo.

En los últimos 2 años no se han recibido ni tramitado expedientes respecto de posibles situaciones de acoso sexual/ por razón de sexo.

Como área de mejora se destaca la necesidad de llevar a cabo acciones informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y /o por razón de sexo a la plantilla.

5. Objetivos del Plan de igualdad.

El presenta Plan de igualdad tiene como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de la empresa, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el Plan de igualdad tiene los siguientes objetivos específicos:

| |
|---|
| Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres en las condiciones de trabajo |
| Promover el compromiso de Responsabilidad Corporativa de la organización. |
| Mejorar en lo posible la presencia equilibrada en los diferentes departamentos de la organización. |
| Promover la eliminación de las desigualdades para evitar que existan desequilibrios entre hombres y mujeres y erradicar cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo. |
| Facilitar la conciliación laboral y vida familiar. |
| Prevenir y contribuir a la erradicación de cualquier tipo de violencia de género. |
| Prevenir y actuar en situaciones de acoso por razón de sexo y acoso sexual. |

6. Medidas de igualdad, prioridades, responsables e indicadores.

En el presenta Plan de igualdad, por un lado, se establecen las acciones que contribuyan a reducir posibles desigualdades, en su caso, y por otro, las acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de género.

A la vista de las conclusiones obtenidas en el Diagnóstico del Plan de igualdad se acuerda la implantación de las medidas que se enumeran seguidamente agrupadas por áreas de actuación:

ÁREAS DE ACTUACIÓN

| |
|--------------------------------------|
| Infrarrepresentación femenina. |
| Comunicación inclusiva y no sexista. |
| Clasificación profesional. |



| |
|--|
| Selección y contratación. |
| Promoción interna. |
| Retribución y auditoría retributiva. |
| Conciliación. |
| Salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales. |
| Formación. |
| Violencia de género y acoso. |

MEDIDAS PRIORITARIAS

Como medidas prioritarias se establecen las siguientes en las áreas que se describen a continuación:

| Área | Responsable de igualdad |
|---|---|
| Objetivo | Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa |
| Medidas prioritario) (carácter prioritario) | 1.Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, 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. 2. Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el responsable de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, |
| Plazo de ejecución | En el primer semestre de vigencia del Plan |
| Indicadores | Informe a la Comisión de seguimiento de los avances en la implantación de medidas (anual). Informe a la Comisión de seguimiento de las consultas y asuntos remitidos a través del correo electrónico (anual) |
| Seguimiento y evaluación: Seguimiento semestral y evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan | |

| Área | Infrarrepresentación femenina. |
|---|---|
| Objetivo | Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y áreas de la empresa. |
| Medidas prioritario) (carácter prioritario) | 1.Revisión periódica (anual) del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales 2.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. 3. Realización de un seguimiento anual de las promociones |



| | |
|---|---|
| | desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino. Se analizarán también las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar posibles barreras que dificulten la igualdad de oportunidades para promocionar entre mujeres y hombres. |
| Plazo de ejecución | Durante la vigencia del Plan de igualdad. |
| Responsable | RRHH y Persona Responsable de igualdad. |
| Indicadores | Número de medidas propuestas y puestas en marcha (anual). Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo (anual) Número de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada. (anual) Número de promociones que incluya datos, desagregados por sexo, (anual) |
| Seguimiento y evaluación: Seguimiento anual y evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan | |
| Área | Comunicación inclusiva y no sexista. |
| Objetivos | <ul style="list-style-type: none"> - Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa. - Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. |
| Medidas (carácter prioritario) | <ol style="list-style-type: none"> 1.Revisar y actualizar los contenidos de la página web, formularios y documentación utilizando lenguaje e imágenes no sexistas. 2.Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género. 3. Asegurar que las prácticas de comunicación permiten que la información sobre los puestos vacantes llegue por igual a ambos sexos. 4. En el caso de utilizar empresas ETT, se les comunicará de nuestros requisitos con respecto al cumplimiento de la normativa de igualdad. 5. Revisar y actualizar los contenidos de la documentación del sistema de gestión con perspectiva de género. 6. Utilizar los medios de comunicación internos para difundir la cultura de igualdad de oportunidades y el Plan de igualdad vigente. 7.Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades. 8.Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona |

URBISEGUR SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | T. 482 | F. 156 | H: M-9237-1 | R. DSE:1972-25-791





| | |
|--|---|
| | <p>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.</p> <p>9. 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.</p> |
| Plazo de ejecución | Desde la firma y durante la vigencia del Plan de igualdad |
| Responsable | RRHH y Persona Responsable de igualdad |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> 1. Número de documentos y publicaciones revisadas y actualizadas. 2. Número y tipo de cambios realizados. 3. Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados. 4. Informe sobre consultas y asuntos recibidos en materia de igualdad, a través de los canales de comunicación habilitados 5. Número de acciones de difusión realizadas |
| Seguimiento y evaluación: Seguimiento anual y evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan Seguimiento. | |

| Área | Clasificación profesional. |
|--------------------------------|---|
| Objetivo | <ul style="list-style-type: none"> - Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. - Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales. |
| Medidas (carácter prioritario) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor y 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. 2. Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas y que corrijan 3. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional. |
| Plazo de ejecución | Durante la vigencia del Plan de igualdad. |
| Responsable | RRHH y Persona Responsable de igualdad. |
| Indicadores | 1. Número de medidas propuestas y puestas en marcha. |

URBISEGUR SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | T. 482 | F. 156 | H: M-9237-1 | R. DSE:1972-25-791





| | |
|--|--|
| | <p>2. Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional.</p> <p>3. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.</p> <p>4. Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Nº de personas afectadas.</p> |
| Seguimiento y evaluación: Seguimiento y evaluación bianual durante la vigencia del Plan. | |
| Área | Selección y contratación. Procesos |
| Objetivo | <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección de las personas candidatas. - Revisión documental y elaboración de nuevos procedimientos en materia de selección y RR.HH que aseguren la gestión efectiva de la igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación. - Reducir gradualmente la segregación vertical y horizontal |
| Medidas (carácter prioritario) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección. 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.) 3. Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres 4. Elaborar un procedimiento de la gestión de RRHH 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. 5. Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia. 6. Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente. 7. Formación específica de igualdad de oportunidades al departamento de RRHH. 8. Publicar en cada oferta de empleo el compromiso de la organización sobre igualdad de oportunidades y la utilización de lenguaje neutro y que no contenga connotaciones sexistas. |
| Plazo | Durante la vigencia del Plan de igualdad. |
| Responsable | RRHH y Persona Responsable de igualdad |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la revisión de procesos y documentos. 2. Nuevo proceso estandarizado de selección de acuerdo a criterios objetivos y transparentes. 2. Número total de procesos de selección realizados. |

URBISEGUR SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | T. 482 | F. 156 | H: M-9237-1 | R. DSE:1972-25-791





| | |
|---|--|
| | <p>3. Canales empleados, nº de comunicaciones y nº de personas que solicitan dichas vacantes.</p> <p>4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</p> <p>5. Número de personas de RR.HH destinatarias de la formación en igualdad</p> <p>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</p> <p>7. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</p> |
| <p>Seguimiento y evaluación: Seguimiento anual y evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan.</p> | |

| Área | Selección y contratación. Infrarrepresentación |
|--------------------------------|---|
| Objetivo | <ul style="list-style-type: none"> - Promover una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas. - Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres en el personal de estructura, a través de la selección, donde existen menos limitaciones en cuanto al número y perfil de candidaturas recibidas. |
| Medidas (carácter prioritario) | <ol style="list-style-type: none"> 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. 2. Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro. 3. 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. 4. Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, 5. Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación. 6. Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo y de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo. 7. Establecer contactos o valorar colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina. 8. Llevar a cabo un seguimiento de las áreas más |

URBISEGUR SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | T. 482 | F. 156 | H: M-9237-1 | R. DSE:1972-25-791



| | |
|--|---|
| | <p>infrarrepresentadas por mujeres, para intentar equilibrar los ratios en la medida que sea posible.</p> <p>9. Fomentar y priorizar la contratación de mujeres en igualdad de competencias, de mérito y capacidad para cubrir las vacantes futuras.</p> |
| Plazo | Durante la vigencia del Plan de igualdad. |
| Responsable | RRHH y Persona Responsable de igualdad. |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> 1. Número de hombres y mujeres distribuidos por área profesional 2. Número total de procesos de selección realizados. 3. Número de convenios o acuerdos con entidades formativas para procurar mayor volumen de candidaturas femeninas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. |
| Seguimiento y evaluación: Seguimiento anual y evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan. | |
| Área | Promoción interna. |
| Objetivo | <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. - Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas. |
| Medidas (carácter prioritario) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género. 2. Establecer un procedimiento de publicación de vacantes y requisitos para promocionar a través de los medios de comunicación habituales de la empresa. 3. Procurar mantener un registro actualizado que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo. 4. Por regla general, priorizar la promoción interna sobre la selección externa para la cobertura de vacantes. 5. Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo. 6. En la medida de lo posible, impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional. 7. Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En |

URBISEGUR SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | T. 482 | F. 156 | H: M-9237-1 | R. DSE:1972-25-791



| | |
|--|---|
| | igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas. |
| Plazo | Durante la vigencia del Plan de igualdad. |
| Responsable | RRHH y Persona Responsable de igualdad. |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> 1. Número de medidas propuestas y puestas en marcha (Procedimiento de promoción). 2. Número de procesos de promoción realizados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan. 6. Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo. |
| Seguimiento y evaluación: Seguimiento anual y evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan. | |

| Área | Formación. |
|--------------------------------|--|
| Objetivo | <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa en igualdad de oportunidades - 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, retribución, etc.. |
| Medidas (carácter prioritario) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Impartir formación específica de igualdad de oportunidades a mandos y responsables de selección y promoción. así como a los miembros de la Comisión de Seguimiento. Se valorará el nombramiento de coordinadores de igualdad en los comités. 2. Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras). 3. Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, tomando en cuenta a las nuevas contrataciones y subrogaciones. 4. Asegurar que el acceso a la formación llega por igual a hombres y mujeres. 5. Promover especialmente la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa. 6. Llevar a cabo un registro desagregado por sexo |

URBISEGUR SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | T. 482 | F. 156 | H: M-9237-1 | R. DSE:1972-25-791



| | |
|--|---|
| | <p>respecto de los destinatarios/as de la formación impartida por tipologías.</p> <p>7. Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o permisos por cuidado de hijo/a.</p> |
| Plazo | Durante la vigencia del Plan de igualdad. |
| Responsable | RRHH, Responsable de formación y Persona Responsable de igualdad. |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> 1. Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. |
| Seguimiento y evaluación: Seguimiento anual y evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan. | |

RESTO DE MEDIDAS

| | |
|---|---|
| Área | Retribución y auditoría retributiva. |
| Objetivo | Garantizar el principio de igual retribución entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor. |
| Medidas | <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa (complementos salariales y extrasalariales) para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros. - Realizar un registro salarial anualmente durante la vigencia del plan: Se 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. |
| Plazo | Durante la vigencia del Plan de igualdad |
| Responsable | RRHH y Persona Responsable de igualdad |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Resultados del registro retributivo anual</u>. Análisis y seguimiento 2. Revisión de complementos y número de mujeres y hombres que los perciben. Análisis y justificación sobre posibles diferencias |
| Seguimiento y evaluación: Seguimiento anual y evaluación intermedia a los dos años de | |

URBISEGUR SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | R. DSE:1972-25-791





| | |
|--------------------|---|
| vigencia del Plan. | |
| Área | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Objetivo | <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y contribuir a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. - Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad |
| Medidas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar la adecuada difusión a la plantilla de las medidas de conciliación actualmente vigentes LO 3/2007, RDL 6/2019 y normativa de desarrollo. En especial, las nuevas medidas contempladas en el Real Decreto-ley 5/2023 relativas al reconocimiento de nuevos permisos: permiso parental de 8 semanas (art 48 bis ET), permiso retribuido de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, horas de ausencia retribuidas equivalentes a 4 días al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes en los términos contemplados en el art 37 ET, así como la ampliación del derecho a solicitar la adaptación de la jornada de trabajo (artículo 34.8 del ET) a los trabajadores que tengan necesidades de cuidado a familiares. 2. Promover que las personas que estén en suspensión de contrato por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción. 3. 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. 4. En los casos en los que ambos progenitores, con responsabilidades familiares (cuidado de hijo/a) trabajen en la empresa, se procurará equilibrar siempre que sea posible, los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno. 5. 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. Para ello se articulará un protocolo interno en el centro de trabajo en caso de que haya varios solicitantes al objeto de aunar las necesidades organizativas de prestación del servicio con las necesidades de los trabajadores. 6. 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. |

URBISEGUR SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | T. 482 | F. 156 | H: M-9237-1 | R. DSE:1972-25-791





URBISEGUR SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | T. 482 | F. 156 | H: M-9237-1 | R. DSE:1972-25-791

| | |
|--|---|
| | <ol style="list-style-type: none"> 7. 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. 8. Se promoverán iniciativas de sensibilización sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa desde un enfoque de corresponsabilidad. 9. Siempre que sea posible se valorará establecer horquillas de flexibilidad horaria para la entrada/salida del personal, en aquellos puestos que lo permitan. 10. En el caso de optar por la acumulación del permiso por cuidado de lactante, ésta tendrá lugar en jornadas completas, cuya duración se concreta en 15 días o los correspondientes en caso de parto múltiple. 11. Se entregarán cuadrantes 7 días antes de finalizar el mes, salvo acuerdo con los Comités. Se potenciará los cuadrantes (70% anuales) para la conciliación de la vida familiar y laboral |
| Plazo | Durante la vigencia del Plan de igualdad |
| Responsable | RRHH y Persona Responsable de igualdad |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> 1. Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 2. Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas de conciliación 4. Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo. |
| Seguimiento y evaluación: Seguimiento anual y evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan. | |

| | |
|----------|--|
| Área | Condiciones de trabajo: Salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales |
| Objetivo | Garantizar una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral de todas las personas trabajadoras, incorporando la perspectiva de género. |
| Medidas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar informes de Prevención de Riesgos Laborales con información segregada por género. 2. Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en actuaciones frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las personas trabajadoras, incidiendo especialmente en las situaciones de embarazo y lactancia. 3. Disponer de un registro de siniestralidad/absentismo (contingencias comunes y profesionales) desagregado por sexo. Se reportará en el seno de la Comisión de seguimiento las situaciones de riesgo durante el embarazo y lactancia. 4. Se tomará en cuenta la uniformidad adecuada para el |



| | |
|--|--|
| | desempeño de las funciones del puesto, de acuerdo a las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona. |
| Plazo | Durante la vigencia del Plan de igualdad. |
| Responsable | RRHH y Persona Responsable de igualdad. |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Número de situaciones tramitadas por riesgo durante el embarazo o lactancia Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. Analizar el impacto diferencial que los accidentes/bajas y enfermedades tienen en mujeres y hombres, a través del seguimiento anual. |
| Seguimiento y evaluación: Seguimiento anual y evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan. | |

| | |
|-------------|--|
| Área | Medidas de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo |
| Objetivos | <p>Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.</p> <p>Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.</p> |
| Medidas | <ol style="list-style-type: none"> Elaboración y difusión a la plantilla de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la parte social, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Impartir formación a responsables y miembros de la Comisión de seguimiento sobre prevención y actuación ante conductas de acoso sexual y por razón de sexo. 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. Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad. En el marco del protocolo: Creación de un canal de comunicación específico para la denuncia de este tipo de conductas. Llevar a cabo iniciativas de sensibilización a la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y /o por razón de sexo. |
| Plazo | Durante la vigencia del Plan de igualdad. |
| Responsable | RRHH y Persona Responsable de igualdad. |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> Verificar la elaboración del documento previsto. Número y alcance de la formación impartida Número de conductas tramitadas/procesos iniciados. Número de consultas recibidas a través del canal específico. |

URBISEGUR SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | T. 482 | F. 156 | H: M-9237-1 | R. DSE:1972-25-791





| | |
|--|---|
| | 5. Número de iniciativas de sensibilización puestas en marcha |
| Seguimiento y evaluación: Seguimiento anual y evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan. | |

| | |
|--|---|
| Área | Medidas de protección a las víctimas de violencia de género |
| Objetivos | Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género. |
| Medidas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, informe de los servicios públicos y organismos acreditados en función de lo contemplado en el marco normativo vigente. 2. La empresa procurará en la medida de sus posibilidades 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. La colaboración se podrá realizar a través de las empresas de selección y consultoras con las que colabore la empresa. 3. Se valorará suscribir protocolos de colaboración con entidades especializada para contratar a mujeres víctimas de violencia de género. 4. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. (25Noviembre) |
| Plazo | Durante la vigencia del Plan de igualdad. |
| Responsable | RRHH y Persona Responsable de igualdad. |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar la elaboración del documento previsto y su difusión. 2. Número y tipo de actuaciones de sensibilización puestas en 3. Contenido de los protocolos suscritos con entidades especializadas en su caso para la contratación de víctimas de violencia de género. 4. Número de mujeres contratadas víctimas de violencia de género a través de entidades especializadas. |
| Seguimiento y evaluación: Seguimiento anual y evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan. | |

7. Aplicación y seguimiento del Plan de igualdad.

En la Fase de ejecución del Plan de igualdad se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista.



Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas junto con la Comisión de igualdad.

Para facilitar esta tarea:

- Se va a contar con el compromiso continuado del equipo directivo, de forma que apoya, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.
- Se hace partícipe a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), miembros de la Comisión de seguimiento, proporcionando información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas e incorporándola al seguimiento.
- Se dispone de personas con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Se facilitan los recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las acciones.
- Se cumplirá el cronograma establecido, siempre que sea posible, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Se tendrán presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recopilar la información necesaria para su seguimiento.

El sistema de seguimiento consiste en llevar un control de actuaciones y resultados inmediatos, y responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma, etc.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El sistema de seguimiento se concreta en:

- Supervisar la implementación de cada medida a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas.
- Los datos e información obtenidas permitirán hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto.

El sistema de seguimiento para realizar una verificación continua del cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados será pivotado por la



Comisión de seguimiento del Plan de igualdad creada con este fin, en la que participará, de forma paritaria, la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

La Comisión de Seguimiento realizará un seguimiento anual y programado, del presente Plan de igualdad que garantice su análisis y evolución de las medidas y objetivos aprobados.

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad estará formada, al menos, por la Persona Responsable de igualdad en la empresa designada y Responsable de RR.HH. Por la parte social por el Presidente y por el Secretario del comité de empresa, sin perjuicio de la participación del resto de miembros legitimados de la representación de los trabajadores, firmantes del presente Plan de igualdad hasta un máximo de 5 miembros.

La Comisión de Seguimiento tiene las siguientes funciones:

| |
|---|
| Promover el principio de Igualdad y no discriminación. |
| Asegurar la implantación de las medidas y objetivos establecidos en el Plan de igualdad. |
| Asegurar que se promueve una cultura organizativa basada en la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los niveles de la organización. |
| Adecuar el Plan de igualdad según las necesidades detectadas durante el seguimiento del mismo. |
| Gestión y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de igualdad. |
| Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan de igualdad. |
| Comunicación de los resultados a las personas trabajadoras. |
| Elaborar el informe periódico de seguimiento del Plan de igualdad. |
| Identificar áreas de mejora prioritarias en el Plan de igualdad. |
| Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan de igualdad. |

Se identifica al Departamento de RR.HH y a la responsable de igualdad: Dña. Mª Jose Gomez Tejedor, como persona encargada de impulsar y coordinar las diferentes medidas contempladas en el Plan de igualdad. Como funciones específicas se señalan las siguientes:

| |
|--|
| Asegurar que el Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se establece, se implanta y mantiene, de acuerdo con los objetivos definidos en el Plan de igualdad. |
| Informar a la Dirección y en la Comisión de Seguimiento sobre el funcionamiento del Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades para su seguimiento, incluyendo recomendaciones de mejora, si las estimase necesarias. |
| Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización. |
| Elaborar los informes y documentos del Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades. |
| Coordinación de la Comisión de Seguimiento. |
| Proponer la modificación del Plan de igualdad, en su caso, con el fin de adaptarlo a nuevas circunstancias de la organización. |
| Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias propuestas por la plantilla en relación con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. |
| Gestión de la información para el seguimiento y control del Plan de igualdad. |



Comunicaciones a los/as empleados/as sobre materia de igualdad.

La Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente para evaluar el grado de cumplimiento de los indicadores y objetivos, y se levantará un acta indicando los acuerdos y compromisos alcanzados.

La Comisión de Seguimiento podrá reunirse con carácter extraordinario, para solventar discrepancias que pudieran surgir o por iniciativa de una de las partes previa comunicación por escrito con una antelación de 20 días naturales, indicando los puntos a tratar en la reunión.

Asimismo, reportará el análisis y valoración de la ejecución, así como propuestas de modificación o mejora. Estos informes servirán de base para la evaluación del plan.

Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento requerirán el voto favorable de la mayoría representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

La Comisión de seguimiento, cuando los asuntos a tratar lo hagan necesario, podrá proponer la presencia de asesores en materia de igualdad en sus reuniones, con un máximo de 1 por cada organización sindical firmante del Plan de igualdad

Todas las personas que conforman la Comisión de Seguimiento respetarán la confidencialidad de las reuniones.

La Dirección se compromete a proporcionar los siguientes medios y recursos para el cumplimiento de las funciones de la Comisión de Seguimiento:

| |
|--|
| Recursos y sistemas de gestión informática. |
| Apoyo de todos los departamentos. |
| Salas de reuniones, material de papelería y archivos de documentación. |
| Información estadística sobre la plantilla de la empresa. |

8. Evaluación y revisión/modificación del Plan de igualdad.

La evaluación de las medidas del Plan de igualdad se realizarán en dos sesiones durante su vigencia (una sesión intermedia a los dos años de vigencia) y la evaluación final cuando el Plan esté próximo al fin de su vigencia.

La revisión o modificación del Plan de igualdad se llevará a cabo cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las



situaciones analizadas en el diagnóstico que ha servido de base para su elaboración.

- 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 revisión conllevará la actualización de las medidas del Plan de igualdad, en la medida necesaria, así como del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

9. Resolución extrajudicial de conflictos

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, pudiendo ser mejoradas con cualesquiera otras disposiciones que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

Tal y como se contempla en el apartado anterior, la Comisión de igualdad tiene atribuidas las competencias relativas respecto de la resolución de posibles conflictos que puedan surgir en la interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Para ello se convocará a la Comisión con la suficiente antelación, quedando reflejado en las correspondientes actas el contenido de los asuntos tratados en el orden del día y propuesta de soluciones a los conflictos que en su caso puedan generarse respecto de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad para su tramitación y resolución.

En este contexto las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente, sujetándose a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

10. Calendario de actuaciones.

A fin de que todas las personas implicadas sean conocedoras de los periodos de durante los que se desarrollarán los procesos de implantación o implementación, seguimiento y evaluación, se ha establecido inicialmente el calendario de actuaciones que sigue:

Al tratarse de un Plan de igualdad con una vigencia de 4 años, se ha realizado la calendarización en función del año natural correspondiente las mismas fechas de inicio y fin de cada actuación de aplicación, seguimiento y evaluación.

En el último año de vigencia del plan se realizará una evaluación final, en la que se analizarán los 4 años del Plan de igualdad, La información obtenida en el proceso de



evaluación final formará parte del nuevo diagnóstico para la negociación y elaboración de un nuevo Plan de igualdad.

| Seguimiento anual: | Reuniones anuales de la Comisión de seguimiento inicialmente programadas: | Evaluación intermedia Comisión de seguimiento: | Evaluación final Comisión de seguimiento: |
|---|---|---|---|
| <p>Recopilación de información y elaboración de documentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inicio previsto: mes de enero de cada año - Fin previsto: mes de junio de cada año | <p>Fecha: 22/10/2024 (datos anuales 2023)</p> <p>Fecha: 22/4/2025 (datos anuales 2024)</p> <p>Fecha: 2026 (datos anuales 2025). Por determinar</p> | <p>Fecha: 10/1/2025</p> <p>(datos anuales 2023 y 2024)</p> | <p>Fecha: 10/1/2027</p> <p>(datos anuales 2023, 2024, 2025 y 2026)</p> <p>Inicio de negociaciones II Plan de igualdad</p> |

URBISEGUR-SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | T. 482 | F. 156 | H: M-9237-1 | R. DSE:1972-25-791



ANEXO. Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo

Se ha aprobado el Protocolo de Prevención del Acoso que se adjunta como anexo a este Plan de igualdad.

Por la empresa:

Por la representación de las personas trabajadoras:



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

URBISEGUR-SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | T. 482 | F. 156 | H: M-9237-1 | R. DSE:1972-25-791





I.- INTRODUCCIÓN

1.- Compromisos

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y normativa de desarrollo, encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital”. Así deben arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo,

De acuerdo con estos principios, URBISEGUR se compromete a garantizar un entorno laboral, donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Asimismo, declara expresamente su compromiso de “tolerancia cero” hacia cualquier manifestación o conducta contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital u otras prácticas discriminatorias.

Declaración de principios

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.
- En el marco de la protección integral y eficaz se contemplan expresamente en este protocolo las posibles situaciones de discriminación por razón de sexo: Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo desde una perspectiva global.
- URBISEGUR se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.



- URBISEGUR velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas discriminatorias incluidas el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- URBISEGUR reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de este tipo de conductas a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir este tipo de conductas, asegurando el conocimiento de la plantilla y de las nuevas incorporaciones del contenido del presente protocolo.

II.-OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

Mediante la adopción del presente Protocolo se consolidan garantías y medidas con el ánimo de reforzar la prevención y actuación ante situaciones de Acoso sexual, Acoso por razón de sexo y conductas contra la libertad sexual, en línea con lo establecido en la Ley de Igualdad¹ y el resto de las normas nacionales e internacionales de referencia en tal ámbito.

El presente Protocolo tiene como finalidad definir y ofrecer un marco de protección integral ante posibles situaciones como las descritas desde una perspectiva global: preventiva, reactiva y correctora.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención de este tipo de conductas y la reacción empresarial frente a las mismas, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. **Medidas preventivas:** Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. **Medidas reactivas y correctoras:**
 - Establecimiento de medidas procedimentales de actuación frente a estas conductas para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
 - Medidas reactivas: establecimiento de medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario, así como medidas que contribuyan a minimizar el impacto de las consecuencias de aquellas situaciones de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo que hayan podido producirse, así como a reducir la probabilidad de que vuelvan a tener lugar en el futuro.

III.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual



El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en URBISEGUR en territorio estatal, directamente vinculadas al desarrollo de la actividad empresarial.

Resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de ETT, personal de contratatas y subcontratatas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

En el supuesto de que las situaciones a las que se refiere el presente Protocolo, involucrasen a profesionales independientes, o a terceras empresas con las que URBISEGUR tuviese relación en el desarrollo de su actividad, como puedan ser socios comerciales, proveedores, contratistas, clientes, etc., se procurará la aplicación del presente Protocolo de forma coordinada con la empresa u organización a la que pertenezcan dichos terceros y se adoptarán en cada caso las medidas que se consideren pertinentes.

El protocolo será de aplicación a las conductas indicadas, incluidas las cometidas en el ámbito digital, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar o centro de trabajo - inclusive espacios públicos y privados cuando sean lugar de trabajo;
- b) en los lugares de descanso, donde se utilicen instalaciones sanitarias o de aseo, en vestuarios o los lugares destinados a la comida o el almuerzo;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de las tecnologías de la información y la comunicación -acoso virtual o ciberacoso-.

IV.-VIGENCIA Y REVISIÓN

El presente Protocolo tendrá la vigencia contemplada para el Plan de igualdad vigente (desde el 1 de febrero de 2024 hasta el 1 de febrero de 2028), sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se pueda modificar o pueda incorporar acciones de mejora durante su vigencia, que serán tratadas en el marco de la Comisión de igualdad.

Sin perjuicio de lo anterior, al objeto de asegurar las mayores garantías de protección a la plantilla, se podrá mantener la aplicación del protocolo, hasta que sea sustituido por un nuevo documento formalizado o se esté en periodo de negociación del siguiente Plan de igualdad y ello sin perjuicio de las actualizaciones que resulten en su caso pertinentes con motivo de reformas normativas o mejoras en los procedimientos internos, para lo cual se convocará a la Comisión del Plan de igualdad vigente.

A modo ilustrativo, la revisión del presente protocolo se podrá llevar a cabo en los siguientes supuestos:

1. Con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente a las conductas indicadas.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
3. En los supuestos de modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización, en caso de ser necesario.



V.-CONTEXTO NORMATIVO y DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

5.1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se considera 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.

Del mismo modo, el Acoso sexual está tipificado como delito en el art. 184 del Código Penal, considerándose como tal el comportamiento de una persona consistente en la solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, que genere en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Se contemplan como circunstancias agravantes del delito, entre otras, que se cometa con prevalimiento de la situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación.

A modo ilustrativo pueden constituir conductas de acoso sexual, las siguientes:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- Proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique por ejemplo, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

5.2. Acoso por razón de sexo y conductas contra la libertad sexual

Conforme al artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se considera 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.

A modo ilustrativo pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo, las siguientes:



- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el sexo de la misma.
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y o la maternidad.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por motivo de su sexo.

Asimismo Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 "Prevención y sensibilización en el ámbito laboral", la obligación por parte de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

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

De esta forma, se deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

5.3. Discriminación por razón de sexo

La propia la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece en su art. 6 dos modalidades de discriminación por razón de sexo:

- *Directa: situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. En esta categoría se incluye expresamente todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y o la maternidad.*
- *Indirecta: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.*

El mismo precepto puntualiza que, en cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo, así como el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.



El Convenio 111 de la OIT afirma que la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en diversos motivos, entre los que se incluye expresamente el sexo, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo las condiciones de trabajo. En el ámbito nacional, el Estatuto de los Trabajadores determina la nulidad de cualquier disposición, pacto o decisión que dé lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por determinadas razones entre las que se incluye expresamente el sexo (art. 17.1 del Estatuto de los Trabajadores).

En ningún caso estos ejemplos de conductas contemplados en los apartados anteriores pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso sexual o por razón de sexo, en cada caso concreto se deberá evaluar el impacto de las mismas.

VI.-MEDIDAS PREVENTIVAS

URBISEGUR DE SEGURIDAD, S.L. se compromete a proporcionar al personal un ambiente de trabajo libre de acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo las siguientes medidas preventivas:

- > Difusión a toda la plantilla del presente Protocolo
- > Sensibilización y formación de la plantilla, incluidos mandos intermedios y personal de dirección
- > Comunicar a la Comisión de igualdad los casos tramitados
- > Definición clara y sin ambigüedad de las funciones y responsabilidades de las trabajadoras y trabadores
- > Fomento de una comunicación fluida entre los mandos y las trabajadoras y trabadores
- > Fijación de pautas específicas de actuación en materia de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo y de conductas no permitidas con el objetivo de establecer un marco concreto de comportamientos no tolerados que corresponda con la cultura laboral que URBISEGUR desea fomentar.
- > Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- > Establecimiento de un procedimiento preferente de investigación que reduce los plazos de respuesta y establece términos reducidos de actuación para garantizar una actuación lo más ágil posible.

VII.-MEDIDAS REACTIVAS Y CORRECTORAS:

Procedimiento de actuación

El desarrollo del procedimiento se establece en las siguientes etapas:

| |
|--|
| Deber de información y denuncia (Evaluación) |
| Investigación de la denuncia (Instrucción) |
| Resolución de la denuncia (Finalización) |

7.1. Deber de información y denuncia:

URBISEGUR SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | T. 482 | F. 156 | H: M-9237-1 | R. DSE:1972-25-791



Cualquier trabajador/a que considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual o por razón de sexo, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización, por escrito, a través de los canales que a continuación se detallan:

- Dirección de mail creada al efecto (rrhh.igualdad@urbisegur.com)
- Carta dirigida al Órgano de Compliance URBISEGUR: C/ Saturnino Calleja, 6, 4º, 28002 Madrid. (denuncias anónimas)

También cualquier persona sujeta a este Procedimiento que tenga conocimiento de algún comportamiento y situación descrita en el presente documento, tiene el derecho y la obligación de informar a la organización a través de los canales internos de comunicación establecidos.

Así, la denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

| |
|--|
| Identificación de la persona denunciante y datos de contacto (1) |
| Identificación de la víctima |
| Identificación de la persona que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieren cometido |
| Identificación de posibles testigos |
| Descripción cronológica y detallada de los hechos (información lo más detallada posible) |
| Cualquier información adicional que facilite la investigación de los hechos |

Nota:

- (1) En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar su confidencialidad, generando una clave para identificar a la persona denunciante a la hora de tratar la información de dicho expediente.
- (2) La persona que presenta la denuncia recibirá un escrito con la recepción y número de expediente.
- (3) La denuncia será recibida por el Responsable de igualdad o en su caso sustituto.

7.2. Investigación de la denuncia:

a) Fase previa:

Una vez recibida la denuncia se procederá a la apertura de un expediente y se nombrará una Comisión de Investigación con el fin de recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados, así como analizar la gravedad de los mismos. Esta Comisión de Investigación estará formado por al menos dos personas designadas por la Dirección de la empresa/ RR.HH, que deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, capacidad ,objetividad e imparcialidad y no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes afectadas.

En el marco de la Comisión de investigación, participarán 2 personas representantes de las personas trabajadoras no involucradas en el centro donde se produce la denuncia, siempre y cuando la persona denunciante muestre su conformidad.

A este respecto se ofrecerá a la persona denunciante, en un escrito «ad hoc» la participación y asesoramiento de dos personas de la parte social durante el proceso de entrevista y toma de declaración de la misma así como en cuantas otras actuaciones de ampliación o aclaración por parte de la persona denunciante que sean necesarias.



En el caso de que la persona denunciante no muestre su conformidad con la participación de los representantes de la parte social, deberá firmar el escrito y entregarlo a la Comisión instructora con su decisión de renunciar expresamente a la presencia y participación de las personas designadas por la parte social

A tal efecto, la representación de los trabajadores en la empresa, nombrará a 2 representantes, que actuarán de acuerdo a las funciones encomendadas en el presente apartado.

En un plazo máximo de 5 días laborales se deberán llevar a cabo las siguientes actuaciones:

1. Comprobación de cumplimientos de los requisitos formales de la denuncia.
2. Ratificación de la denuncia por parte de la persona denunciante, en caso de no realizarse se procederá a su archivo. En caso de que la denuncia se presente por una tercera persona se ratificará primero con esta persona y posteriormente con la presunta víctima.
3. Mantener una entrevista con la persona denunciante, solicitando ampliación de la información que se estime pertinente. Se procederá a recabar el consentimiento expreso y por escrito para acceder a cuanto información sea precisa.
4. Se valorará la conveniencia de adoptar medidas de carácter transitorio o cautelares que resulten convenientes, en tanto se sustancia y resuelve el procedimiento iniciado por este tipo de denuncias, las cuales serán propuestas a la Dirección de la Empresa para su implantación.

A partir de la información recabada, se emitirá un informe detallando los hechos y la definición de la conducta denunciada de acuerdo a la siguiente clasificación:

- a) Existen indicios racionales de conducta constitutivas de acoso, especificando la tipología (sexual o por razón de sexo).
- b) No existen indicios de situación de acoso pero sí de conductas que pudieran ser constitutivos de falta laboral, en cuyo caso se propondrá la incoación de expediente disciplinario, en base a los hechos y actuaciones observadas.
- c) No existe indicio racional de conductas constitutivas de acoso ni de conductas que puedan derivar en el mismo, si no que se trata de un conflicto laboral.

Si como consecuencia de las investigaciones efectuadas resultara, no sólo la inexistencia de una situación de acoso o de infracción alguna por parte de la persona denunciada, sino la intención clara e injustificada de la persona denunciante de perjudicar laboralmente a la primera mediante esta denuncia, se abrirá un expediente disciplinario para depurar responsabilidades.

b) Fase de instrucción

Una vez concluido por la Comisión que existen indicios de conducta de acoso sexual o por razón de sexo, ésta impulsará el proceso a través de las siguientes actuaciones:



1. Dará traslado del escrito de denuncia a la/s persona/s denunciadas para que formulen las alegaciones que consideren de su interés relativas al caso, en un plazo máximo de cuatro días laborables desde la recepción del escrito. Asimismo se informará a la persona denunciante del inicio de las actuaciones activando el protocolo.
2. Tomará declaración tanto a la persona denunciante, como a la denunciada así como a posibles testigos que pudieran aportar alguna información que facilite el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia. Dichas declaraciones se tomarán por separado.

La intervención de testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial y sólo se solicitará su intervención en aquellos casos que por las características de la denuncia así se requiera y en ningún caso supongan un perjuicio para el denunciante.

No se dará información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con la discreción necesaria para proteger la dignidad y confidencialidad de todos los implicados.

3. Recabará cuantos antecedentes o información que considere útiles para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos.

La Comisión de Investigación, si las circunstancias del caso así lo aconsejan, podrá contar con el asesoramiento y colaboración de profesionales externos durante la fase de investigación y resolución, pudiendo derivar el proceso de investigación completo. Así mismo si la denunciante no renuncia expresamente, podrá estar acompañada durante todo el proceso por las personas de la parte social designadas.

En este caso, las personas designadas por la parte social participante en el proceso, expondrán sus conclusiones y valoraciones en el seno de la Comisión de investigación.

Una vez finalizada la fase de instrucción, en el plazo de diez días laborables desde su terminación, en caso de haber sido derivado a un externo y siete días laborales en caso de haberse realizado en interno, se emitirá un informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, el cual será remitido a la Dirección de la Empresa.

7.3. Resolución de la denuncia

La Dirección de la empresa una vez recibido el informe de la Comisión de Investigación, adoptará las decisiones correspondientes en el plazo de tres días laborales. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante, a la persona denunciada y a la Comisión de Investigación.

En función del resultado obtenido de las actuaciones anteriores se pueden producir las siguientes situaciones:



- a. Que haya indicios racionales de la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, en cuyo caso la Comisión de investigación trasladará sus conclusiones y propuesta a la Dirección para que se adopten las medidas que correspondan. Las personas designadas de la parte social participantes en el proceso serán informadas durante todas las fases del procedimiento, así como del resultado de la resolución de la tramitación del expediente.
- b. Que no existan indicios racionales de una situación de acoso pero sí haya indicios de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral, en cuyo caso se propondrá la incoación de expediente disciplinario, en base a los hechos y actuaciones observadas.
- c. Que no se acrediten indicios racionales de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, ni cualquier otra que sea merecedora del inicio de un expediente disciplinario. En este caso, se emitirá escrito en tal sentido, informando a la persona denunciante y a la denunciada del resultado final y reflejando, si resulta pertinente, algún tipo de propuesta o recomendación.

Si como consecuencia de las investigaciones efectuadas resultara, no sólo la inexistencia de una situación de acoso o de infracción alguna por parte del denunciado, sino la intención clara e injustificada del denunciante de perjudicar laboralmente al primero mediante esta denuncia se incoará un expediente disciplinario para depurar las responsabilidades a que hubiera lugar.

Adicionalmente se valorará la conveniencia de cualquier medida complementaria que se estime necesaria para mejorar la situación laboral producida en la sección afectada, y/o, en su caso, la salud de la persona y su adecuación al puesto de trabajo.

La empresa se reserva el derecho a adoptar las acciones disciplinarias apropiadas, de conformidad con la normativa aplicable y con el régimen de infracciones y sanciones establecido por el Convenio Colectivo de aplicación y/o Estatuto de los Trabajadores, incluido el despido para el caso de faltas muy graves frente al trabajador/a que hubiere incurrido en una conducta tipificada.

El presente procedimiento no impide la utilización, posterior, por parte de la denunciante de las vías administrativas y/o judiciales correspondientes.

Por tanto, podrán adoptarse las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que, además, puedan resultar pertinentes en cada caso.

En todo caso se informará a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad del número y resultado de los expedientes tramitados en materia de acoso sexual o por razón de sexo, manteniendo la confidencialidad y protección de la intimidad de las partes involucradas.

VIII.-PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

La investigación se regulará mediante los siguientes principios:

| |
|---|
| Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud |
| Confidencialidad, protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas |
| Prioridad y tramitación urgente |
| Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas |
| No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea estrictamente necesario para la investigación |
| Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados |
| Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por la Representación Legal de los Trabajadores. |
| Garantía de que la persona acosada puede seguir en su puesto de trabajo si así lo |



| |
|--|
| desea |
| Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas |
| Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en la investigación y resolución. |

En el caso de constatar la existencia de acoso, el Comité de Investigación podrá proponer la adopción de las siguientes medidas, si proceden:

| |
|--|
| Apoyo psicológico y social a la víctima |
| Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación |
| Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a |
| Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado |
| Reiteración de los estándares éticos y morales de la organización |

IX.- Régimen de funcionamiento.

Cualquier empleado que tenga dudas sobre la interpretación y/o aplicación del presente documento, o que observe una situación que pudiera suponer un comportamiento ilícito, irregularidad, incumplimiento o vulneración de cualquiera de los principios de conducta establecidas en este documento, puede comunicarlo mediante el Buzón habilitado al efecto.

X.- Publicidad y entrada en vigor

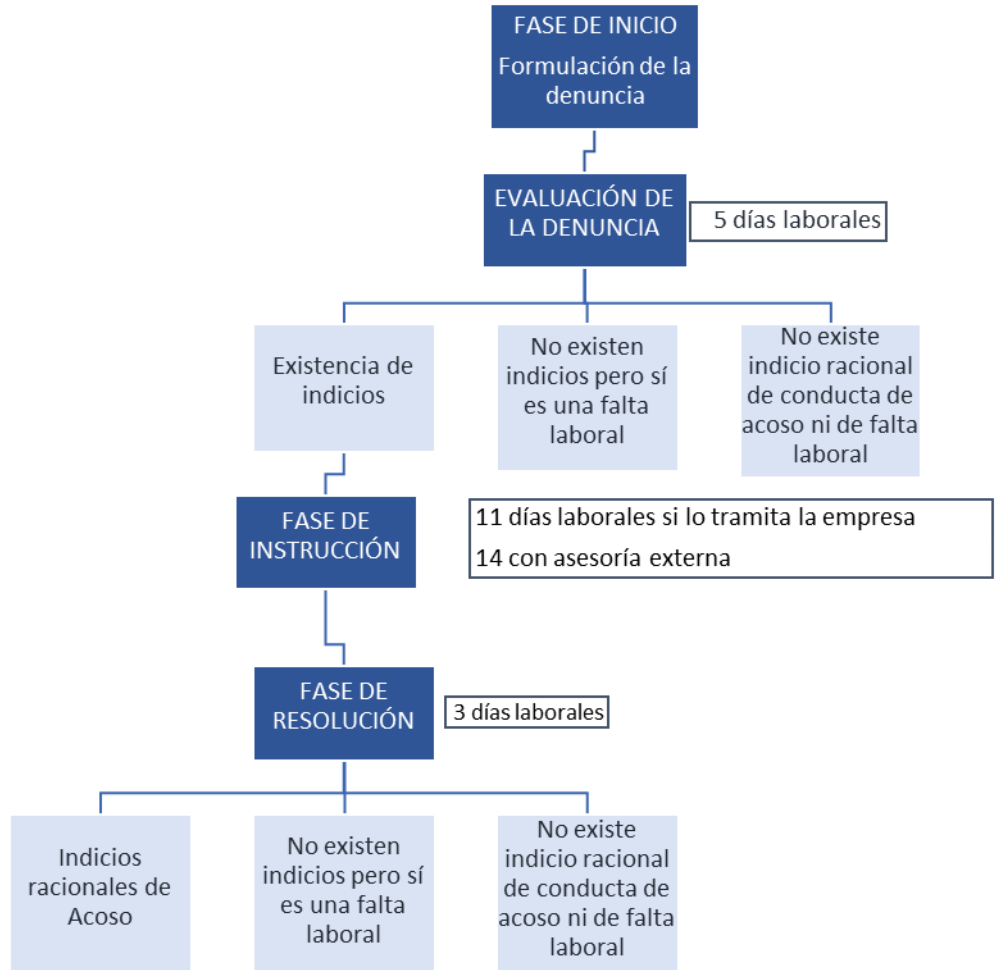
El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento para todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación. Entrará en vigor en los términos que aquí se exponen en tanto no sea modificado o reemplazado y se llevarán a cabo las acciones oportunas para su adecuada difusión y conocimiento del personal de la organización.

URBISEGUR SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | T. 482 | F. 156 | H: M-9237-1 | R. DSE:1972-25-791





ANEXO I DIAGRAMA DEL PROCESO



URBISEGUR SEGURIDAD, S.L. | B-79804068 | Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid | T. 482 | F. 156 | H: M-9237-1 | R. DSE:1972-25-791





FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Sexual

Acoso por razón de sexo

Conductas contra la libertad sexual

PERSONA DENUNCIANTE (En caso de solicitar confidencialidad, clave para identificar a la persona denunciante).

Nombre y apellidos o Clave:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)



DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)

| |
|--|
| |
|--|

TESTIGOS

NOMBRE Y APELLIDOS

PUESTO

CENTRO

Breve descripción de otra información que se aporte:

DOCUMENTACIÓN APORTADA

No se incluye

Sí se incluye (especificas documentos)

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

En _____, a ___ de _____ de 20__.

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente: