

I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Octubre 2023- Octubre 2027



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN 3
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD 3
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 4

entidad
colaboradora:



Camino Nuevo de Picaña, 31
46014 Valencia
Tel: 963 577 577
www.indiceconsultoria.com



4. INFORME DIAGNÓSTICO	4
4.1 Metodología de investigación	4
4.2 Áreas de Diagnóstico	6
4.3 Información básica de la empresa	7
4.4 Organigrama	8
4.5 Análisis cuantitativo de la plantilla	9
4.6 Auditoría Retributiva	25
4.7 Análisis de igualdad por materias	36
5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	57
6. PLAN DE IGUALDAD	65
7. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD	67
8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	69
9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	109
10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN	110
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES	111
12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD .	114
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	115
ANEXOS	117
BIBLIOGRAFÍA	174

VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L. presta servicios de vigilancia presencial homologada por la Dirección General de Seguridad con número 3528. Ofrece servicios de vigilantes de seguridad, vigilancia rural y cinegética, rondas de vigilancia discontinuas. También cuenta con un servicio de ayuda administrativa a los cotos de caza de Castilla-La Mancha.

VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L. cuenta con un gran equipo de profesionales en cada línea de negocio con más de 15 años de experiencia. Muchos de sus guardas y vigilantes han sido formados en las propias instalaciones de Grupo CV (del que VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L. forma parte) en las instalaciones del centro de Formación Fergos.

La suma de estos factores se convierte en nuestra principal fortaleza.

VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L. con número de registro por la DGP 3528, está autorizada al desarrollo de la actividad de Vigilancia y Protección de bienes establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos en el ámbito estatal. Incluye además Vigilancia y Protección de personas y bienes en fincas rústicas, como en las instalaciones agrícolas, industriales o comerciales que se encuentren en ellas.

La empresa VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L. está clasificada como EMPRESA DE SERVICIOS, CNAE 8010 - Actividades de seguridad privada, Convenio Colectivo aplicable Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2023-2026.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L., según la normativa en vigor para la implementación de planes de igualdad en las empresas, ha sido negociado según lo dispuesto en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, se ha constituido la comisión negociadora en la que han participado de forma paritaria la representación legal de la plantilla trabajadora de la entidad, y la representación legal de la empresa (**ANEXO I**).

La comisión negociadora se constituyó el 25 de mayo de 2023. Sucesivamente se han realizado otras reuniones, para tratar los puntos del diagnóstico, así como la metodología de trabajo y después su aprobación, con fecha de 13 de julio de 2023 y 22 de septiembre

de 2023; y para la aprobación del I Plan de Igualdad, con fecha 24 de octubre de 2023 (**ANEXO I**).

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito personal del presente plan de igualdad se establece para todas las personas trabajadoras de la entidad, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial o geográfico se establece a nivel estatal para todos los centros de trabajo ubicados tanto en la Comunidad Autónoma Valenciana, como en la Comunidad de Castilla La Mancha, y aquellos territorios donde la entidad pueda desarrollar su actividad. El domicilio social está situado en la calle Ciutat de Sagunt, nº 12 Bajo, Parcela 1-S-29 del Pol. Ind. Fuente del Jarro (46988) de Paterna (Valencia).

El ámbito temporal o vigencia del citado plan, se contempla desde **el 24 de octubre de 2023 hasta el 24 de octubre de 2027**. Una vez finalizado el período de vigencia, el plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del RD 901/2020.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

4.1 Metodología de investigación

Con el objetivo de identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible la situación de partida de la plantilla, detectando si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos y analizando los efectos que tienen para hombres y mujeres el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos así como el sistema de organización del trabajo, se ha realizado un **diagnóstico de situación inicial** de la entidad VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L..

El diagnóstico se ha elaborado a partir de la recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de **indicadores cuantitativos y cualitativos**, aquellas desigualdades por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, esencialmente, visibilizar cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva entre

mujeres y hombres. Las **características** más representativas del proceso de recogida de datos llevado a cabo en VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L. son:

- **Metodología y herramientas utilizadas:** se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms) y que ha permitido recoger información cualitativa; (2) un cuestionario dirigido al departamento de recursos humanos, con la finalidad de recoger datos cuantitativos; (3) un formulario dirigido a la plantilla, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms), que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación a las materias analizadas; (4) también se ha tenido en cuenta información relativa a la publicidad, información corporativa, redes sociales, e imagen de la entidad.
- **Fecha de recogida de la información:** los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenadas desde abril hasta mayo de 2022.
- **Periodo de referencia de los datos analizados:** los datos se refieren al periodo de 2022 en cuanto a los de tipo cuantitativo, y el registro retributivo que ha sido analizado en la anualidad del 2022, las encuestas y datos cualitativos se han valorado durante los meses de abril a mayo de 2023.
- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de mayo y junio de 2023.
- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:** han participado en la elaboración del diagnóstico inicial la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y una consultora externa por parte de una entidad colaboradora (Índice Formación y Consultoría, S.L.).

4.2 Áreas de Diagnóstico

Las Áreas para el diagnóstico mínimas vienen definidas por la legislación vigente. Dentro del área de selección y contratación observaremos la masculinización de la mayor parte de los puestos de trabajo. Se han añadido tres áreas de mejora, abajo detalladas, que consideramos relevante dadas las características de la organización.

Áreas de Diagnóstico
1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3-Área de actuación: FORMACIÓN
4-Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL
5-Área de actuación: CONDICIONES DE TRABAJO
6-Área de actuación: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
7-Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
8-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
9- Área de actuación: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
10- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA
11- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
12- Área de mejora: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

4.3 Información básica de la empresa

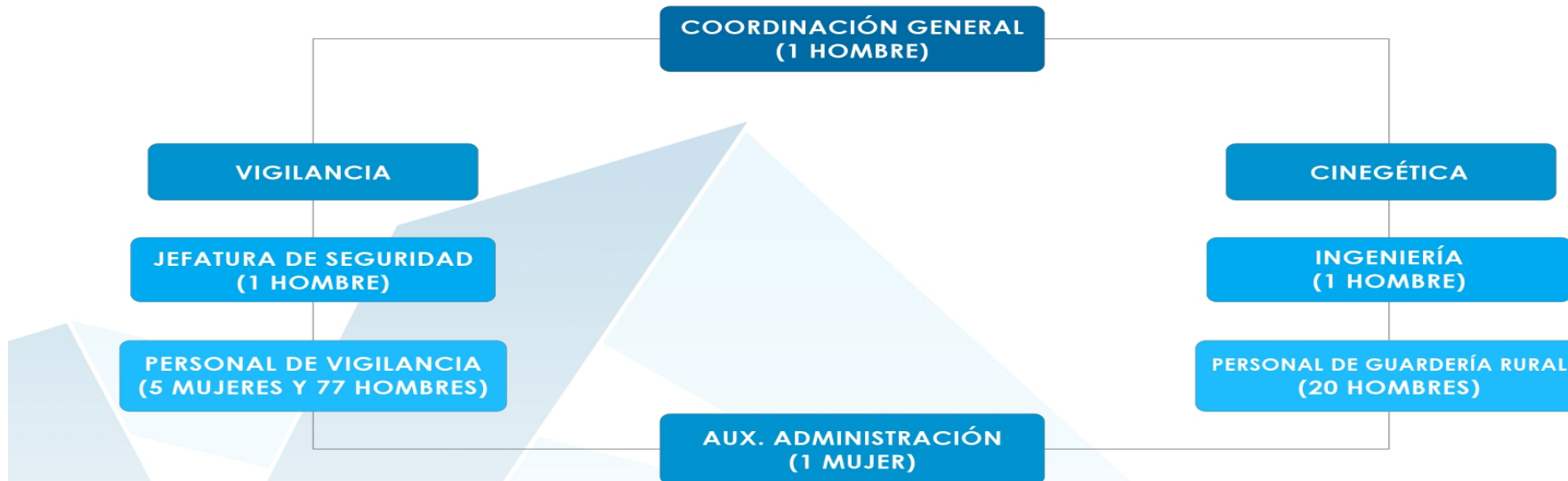
7

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.					
NIF	B45584448					
Domicilio social	C/ CIUDAD DE SAGUNT, 12 BAJO , PARCELA 1-S-29 POL. IND. FUENTE DEL JARRO 46988 PATERNA (VALENCIA)					
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA					
Año de constitución	2005					
Responsable de la Entidad						
Nombre	CESAR PLAZA PLAZA					
Cargo	ADMINISTRADOR					
Telf.	926 502535					
e-mail	igualdad@vigipres.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	IRENE LARIOS MENA					
Cargo	AUXILIAR ADMINISTRATIVO					
Telf.	926 502535					
e-mail	igualdad@vigipres.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	VIGILANCIA					
CNAE	8010					
Descripción de la actividad	Actividades de seguridad privada					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	ESTATAL					
DIMENSIÓN A FECHA ACTUAL (INDICAR FECHA)						
Personas Trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	39	Total	42
Centros de trabajo	Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Toledo y Valencia.					
Facturación anual de 2022 (€)	3.286.161,00 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Si					

4.4 Organigrama

8

ORGANIGRAMA VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.



4.5 Análisis cuantitativo de la plantilla

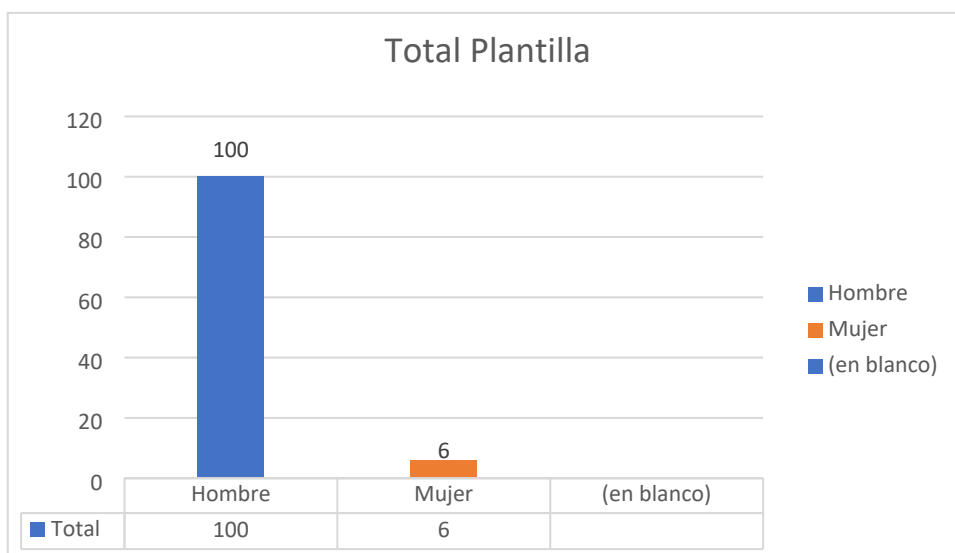
A continuación, presentamos los principales resultados del diagnóstico de situación inicial de la entidad, en tres apartados: análisis cuantitativo de la plantilla, Auditoría Retributiva y análisis de igualdad por materias.

9

En este apartado se realizará un análisis cuantitativo de la plantilla segregando los datos por sexo.

ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA

En el momento de recogida de información, la plantilla de la entidad ha contado con un total de 106 personas: 6 mujeres (6%) y 100 (94%) hombres.



La distribución de la plantilla por centros de trabajo es la siguiente:

Centros de trabajo	Hombre	%	% sobre total plantilla	Mujer	%	% sobre total plantilla	Total general	% Total general
Albacete	6	6%	6%				6	6%
Ciudad Real	29	29%	27%	3	50%	3%	32	30%
Cuenca	16	16%	15%	2	49%	2%	18	17%
Guadalajara	2	2%	2%				2	2%
Toledo	5	5%	5%				5	5%
Valencia	42	42%	39%	1	1%	1%	43	40%
Total general	100	100%	94%	6	100%	6%	106	100%

Por tanto, observamos no existe una proporción equilibrada de la plantilla con relación al sexo, siendo esta masculina.

Este indicador evidencia que el porcentaje de puestos en la plantilla distribuidos por sexos de la entidad supone un 6% de mujeres frente a un 94% de hombres, por tanto, la representatividad no está equilibrada según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo), situándose bastante lejos de estos parámetros.

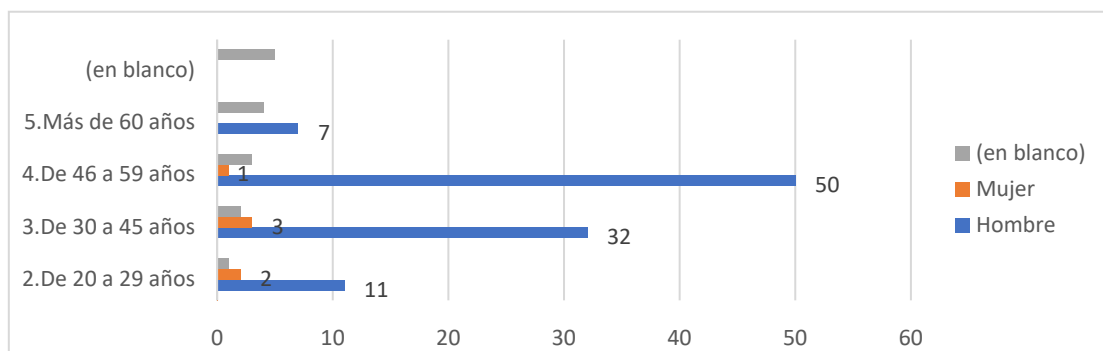
10

Existe, por tanto, un desequilibrio en la plantilla al haber mayor número de hombres que mujeres, considerando que las plantillas equilibradas entran en torno a un rango de 40-60% como se indicaba anteriormente.

La empresa desempeña su labor en el sector de vigilancia y seguridad. El reflejo de la plantilla es una muestra de los roles de género construidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción y la autoridad.

ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

La media de edad en la plantilla se sitúa en la franja de edad de los 46 a los 59 años con una ocupación de 51 personas trabajadoras en total, lo que supone un 48% en datos relativos.



A continuación, se presenta la distribución por edades de la plantilla, desagregando los datos en función del sexo:

Franjas de edad	Hombre	%	% sobre total plantilla	Mujer	%	% sobre total plantilla	Total general	% Total general
2. De 20 a 29 años	11	11%	11%	2	33%	1%	13	12%
3. De 30 a 45 años	32	32%	30%	3	50%	3%	35	33%
4. De 46 a 59 años	50	50%	47%	1	17%	1%	51	48%
5. Más de 60 años	7	7%	7%				7	7%
Total general	100	100%	95%	6	100%	5%	106	100%

11

En el caso de los trabajadores, la franja de edad más representativa coincide con la indicada anteriormente (50; 47% del total de la plantilla), pero no sucede lo mismo con las mujeres, puesto que, la franja más representativa es la de 30 a 45 años (3; 3% del total de la plantilla).

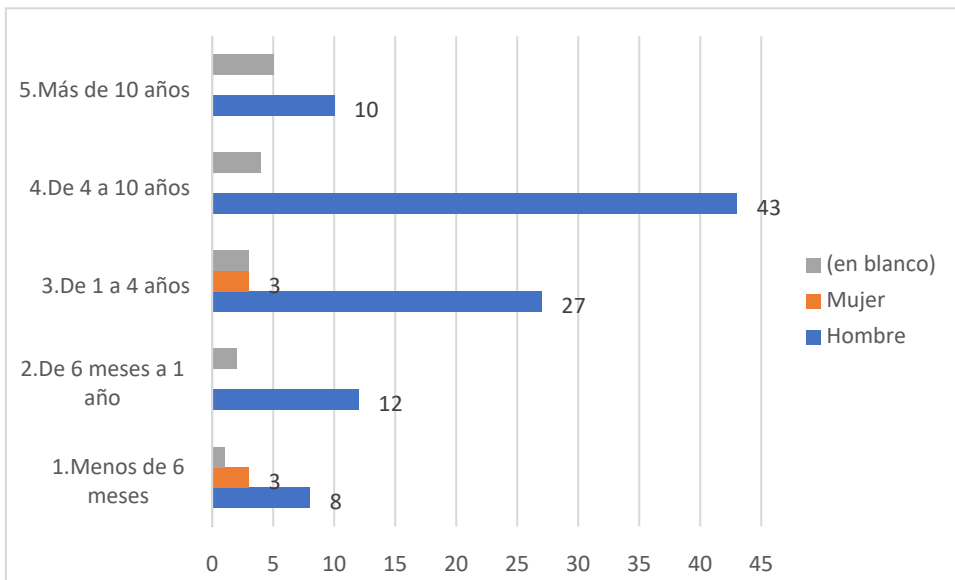
Ambas secciones concentran más del 50% de las personas trabajadoras. Estos datos permiten concluir que la entidad cuenta con una plantilla madura y que se encuentran diferencias muy significativas y cuantitativas en cuanto a la distribución por sexo y edad.

ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA

En cuanto a la antigüedad, hay que tener en cuenta que se trata de una entidad con una mayor proporción de trabajadores que de trabajadoras, y que resulta necesario tener esta característica en cuenta para analizar las franjas de antigüedad analizadas.

Franja antigüedad plantilla	Hombre	%	% sobre total plantilla	Mujer	%	% sobre total plantilla	Total general	% Total general
Menos de 6 meses	8	8%	8%	3	50%	3%	11	10%
De 6 meses a 1 año	12	12%	11%				12	11%
De 1 a 4 años	27	27%	25%	3	50%	3%	30	28%
De 4 a 10 años	43	43%	41%				43	41%
Más de 10 años	10	10%	9%				10	10%
Total general	100	100%	94%	6	100%	6%	106	100%

El análisis muestra una tendencia media-alta a la estabilidad, pero sólo para el sexo masculino el cual se encuentra concentrado en su mayoría en las franjas de antigüedad de entre 1 a 4 años y, sobre todo, en la franja de entre 4 a 10 años. En cambio, en el caso de las mujeres, éstas cuentan con un número de infrarrepresentación muy acusado en la entidad y, además, su estabilidad es baja puesto que, del total de las 6 mujeres, 3 de ellas cuentan con una antigüedad menor de 6 meses y las otras 3, tan sólo de entre 1 a 4 años. Se puede extraer como análisis de estos datos aportados que, dado que la entidad dedica su actividad a un sector muy masculinizado culturalmente, las mujeres se van incorporando al mismo de manera muy escasa y reciente, de ahí que, las pocas mujeres de la plantilla cuenten con una antigüedad en la plantilla muy inferior a la de los hombres.



TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

En este apartado, destacamos que se dan muchas tipologías de contrataciones tanto en hombres como en mujeres.

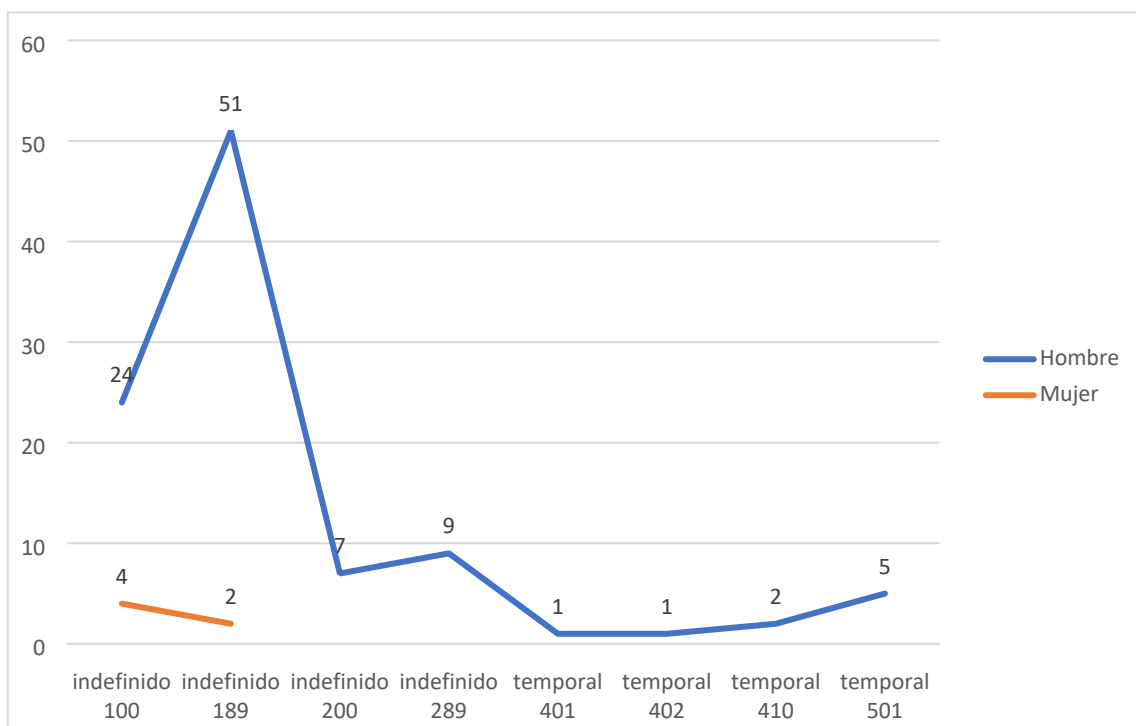
Más concretamente, los tipos de contratos temporales e indefinidos más frecuentes se resumen en:

	Hombre		Total Hombre	%	% sobre total plantilla	Mujer		Total Mujer	%	% sobre total plantilla	Total general	% Total general
	Indefinidos	Temporal				Indefinidos	Temporal					
100	24		24	24%	23%	4		4	67%	4%	28	26%
189	51		51	51%	48%	2		2	33%	2%	53	51%
200	7		7	7%	7%						7	7%
289	9		9	9%	8%						9	8%
401		1	1	1%	1%						1	1%
402		1	1	1%	1%						1	1%
410		2	2	2%	2%						2	2%
501		5	5	5%	4%						5	4%
Total general	91	9	100	100%	94%	6		6	100%	6%	106	100%

A nivel general se percibe que la plantilla es estable puesto que los contratos indefinidos en el total de la plantilla suponen un 92% entre hombres y mujeres. Si bien es cierto que el número de mujeres es muy inferior al de los hombres, todas ellas cuentan con contratos indefinidos.

14

Las diferencias en cuanto a la distribución por sexo vienen dadas por la propia proporción representativa de los sexos en la entidad y del mayor número de contrataciones en plantilla de hombres respecto de mujeres, sin perjuicio de que tanto trabajadores como trabajadoras concentran su tipología contractual mayoritaria en indefinida.



En un análisis por sexos, en cuanto al tipo de jornada, detectamos que la mayor parte de la plantilla se encuentra a jornada completa tanto en el caso de los hombres como en el del total de las mujeres, siendo la jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales.

15

Tipo de Jornada	Hombre	%	% sobre total plantilla	Mujer	%	% sobre total plantilla	Total general	% Total general
completa	78	78%	75%	6	6%	6%	84	81%
parcial	22	21%	19%				22	19%
Total general	100	100%	94%	6	6%	6%	106	100%

A tiempo completo se encuentran el 75% de los hombres y el 6% de las mujeres; suponiendo el 81% del total de la plantilla. No hay mujeres trabajando a jornada parcial, todas ellas están a jornada completa.

La jornada a tiempo parcial la constituyen el 19% de las personas trabajadoras, siendo tan solo los hombres los que llevan a cabo esta jornada.

No existen, por tanto, diferencias significativas entre mujeres y hombres en cuanto a los tipos y duración de la jornada de trabajo en la entidad.

NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

Observamos que el máximo nivel alcanzado es el de Licenciatura/Grado, encontrando a un hombre. El máximo nivel alcanzado en el caso de las mujeres es el de Bachillerato/BUP por una de ellas del total de las 6 mujeres que conforman la plantilla, las otras 5 cuentan con estudios primarios.

En el caso de los hombres, la mayor concentración de la plantilla masculina respecto del nivel de estudios se encuentra en estudios primarios con un total de 53 hombres respecto del total de los 100 hombres de la plantilla.

16

Nivel de estudios	Hombre	%	% sobre total plantilla	Mujer	%	% sobre total plantilla	Total general	% Total general
Bachillerato/BUP	6	6%	6%	1	10%	1%	7	7%
E.S.O.	27	27%	25%				27	25%
Estudios primarios	53	53%	50%	5	90%	5%	58	55%
F.P. I / C.F. Grado Medio	8	8%	8%				8	8%
F.P. II / C.F. Grado Superior	5	5%	4%				5	4%
Licenciatura / Grado	1	1%	1%				1	1%
Total general	100	100%	94%	6	100%	6%	106	100%

Así pues, los únicos niveles de estudios que se han podido comparar y ser analizados son “Bachillerato/BUP (6H y 1M) y Estudios primarios (53H y 5M), los cuales están formados tanto por hombres como por mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO Y NIVEL JERÁRQUICO

En este apartado se procederá a analizar si existe desequilibrio entre el nivel formativo máximo alcanzado y los requerimientos de cada puesto de trabajo ocupado por personas de ambos sexos, y si dicho desequilibrio afecta de manera diferente a mujeres y hombres.

Distribución puestos trabajo	Hombre	%	% sobre total	Mujer	%	% sobre total	Total general	% Total general
------------------------------	--------	---	---------------	-------	---	---------------	---------------	-----------------

			plantilla		plantilla			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A				1	10%	1%	1	1%
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	1	1%	1%				1	1%
GUARDA RURAL	20	20%	19%				20	19%
JEFE/A SEGURIDAD	1	1%	1%				1	1%
INGENIERÍA	1	1%	1%				1	1%
VIGILANTE DE SEGURIDAD	77	77%	72%	5	90%	5%	82	77%
Total general	100	100%	94%	6	100%	6%	106	100%

Del análisis de los puestos de trabajo de la entidad, se puede apreciar como el puesto que aglutina el mayor número de trabajadoras y trabajadores es el de Vigilantes de Seguridad, estando formado por 77 hombres que suponen un 73% del total de la plantilla, y 5 mujeres, las cuales suponen un total de 5% del total de la plantilla. Por tanto, este único puesto comparable, cuenta con un mayor número de hombres que de mujeres en su composición. No existe ningún otro puesto en la entidad que cuente con una composición mixta que permita analizar posibles sesgos de género. El resto de los puestos no cuentan con una composición mixta y, por tanto, no pueden ser analizados sus datos en busca de posibles sesgos de género.

Los puestos ocupados por el sexo masculino de manera unipersonal son:

- Coordinador/a de Servicios.
- Jefe/a de Seguridad.
- Ingeniería.

El puesto ocupado por el sexo femenino de manera unipersonal es:

- Auxiliar Administrativo/a.

El único puesto que se ha podido comparar por contar con una composición mixta es:

Distribución puestos trabajo	Hombre	%	% sobre total plantilla	Mujer	%	% sobre total plantilla	Total general	% Total general
VIGILANTE DE SEGURIDAD	77	77%	72%	5	90%	5%	82	77%
Total general	77	77%	72%	5	90%	5%	82	77%

En un análisis por sexos, encontramos que no se produce segregación vertical al estar ocupado el puesto de mayor responsabilidad en la entidad por una figura masculina con

carácter unipersonal. No se puede apreciar segregación horizontal en la entidad puesto que, la mayoría de los puestos están ocupados de manera unipersonal por hombres o mujeres, y en los puestos que se pueden comparar al estar compuestos de manera mixta, hay más hombres que mujeres en uno de ellos, que tal y como se ha ido exponiendo a lo largo del diagnóstico del Plan de Igualdad, es debido a que la entidad desarrolla su actividad dentro del sector de la vigilancia y la seguridad en el cual, se siguen recibiendo mayor número de candidaturas del sexo masculino que del femenino.

Realizando un análisis de los puestos de trabajo por Grupo de Cotización encontramos que, el único grupo que cuenta con composición mixta para poder ser comparado es el grupo 6 en el que se encuentran 98 hombres en los puestos de Coordinación de Servicios, Guarda Rural y Vigilante de Seguridad; y 5 mujeres en el pues de Vigilante de Seguridad. Los otros puestos y Grupos de Cotización están formados de manera unipersonal por hombres y por mujeres.

Puestos/Grupo Cotización	Hombre	%	% sobre total plantilla	Mujer	%	% sobre total plantilla	Total general	% Total general
2	1	1%	1%				1	1%
TITULADO MEDIO	1	1%	1%				1	1%
3	1	1%	1%				1	1%
JEFE/A SEGURIDAD	1	1%	1%				1	1%
6	98	98%		5	90%	5%	103	
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	1	1%	1%				1	
GUARDA RURAL	20	20%	19%				20	
VIGILANTE DE SEGURIDAD	77	77%	72%	5	90%	5%	82	
7				1	10%	1%	1	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A				1	10%	1%	1	
Total general	100	100%	94%	6	100%	6%	106	100%

NIVEL DE FORMACIÓN POR PUESTO

En este apartado se procederá a analizar si existe desequilibrio entre el nivel formativo máximo alcanzado y los requerimientos de cada puesto de trabajo ocupado por personas de ambos sexos, y si dicho desequilibrio afecta de manera diferente a mujeres y hombres.

19

Nivel de estudios por puesto de trabajo	Hombre	%	% sobre total plantilla	Mujer	%	% sobre total plantilla	Total general	% Total general
AUXILIAR ADMINISTRATIVO				1	10%		1	1%
Bachillerato/BUP				1	10%		1	1%
COORDINADOR DE SERVICIOS	1	1%	1%				1	1%
E.S.O.	1	1%	1%				1	1%
GUARDA RURAL	20		19%				20	19%
Bachillerato/BUP	1		1%				1	1%
E.S.O.	8		8%				8	8%
Estudios primarios	9		8%				9	8%
F.P. I / C.F. Grado Medio	2		2%				2	2%
JEFE SEGURIDAD	1	1%	1%				1	1%
Estudios primarios	1	1%	1%				1	1%
TITULADO MEDIO	1	1%	1%				1	1%
F.P. II / C.F. Grado Superior	1	1%	1%				1	1%
VIGILANTE DE SEGURIDAD	77	77%	72%	5	90%	5%	82	77%
Bachillerato/BUP	5	5%	5%				5	5%
E.S.O.	18	18%	15%				18	15%
Estudios primarios	43	43%	41%	5	90%	5%	48	46%
F.P. I / C.F. Grado Medio	6	6%	6%				6	6%
F.P. II / C.F. Grado Superior	4	4%	4%				4	4%
Licenciatura / Grado	1	1%	1%				1	1%
Total general	100	100%	94%	6	100%	6%	106	100%

La única diferencia formativa comparable desglosada por sexos entre mujeres y hombres tan sólo puede analizarse por estar formados de manera mixta en el puesto de:

Nivel de estudios por puesto de trabajo	Hombre	%	% sobre total plantilla	Mujer	%	% sobre total plantilla	Total general	% Total general
VIGILANTE DE SEGURIDAD	77	100%	94%	5		6%	82	100%
Bachillerato/BUP	5	7%	6%				5	5%
E.S.O.	18	23%	22%				18	15%
Estudios primarios	43	56%	52%	5	100%	6%	48	46%
F.P. I / C.F. Grado Medio	6	8%	7%				6	6%
F.P. II / C.F. Grado Superior	4	5%	5%				4	4%
Licenciatura / Grado	1	1%	1%				1	1%
Total general	77	100%	94%	5	100%	6%	82	100%

Dentro de este puesto, el único nivel comparable de estudios es el de Estudios primarios, y tal y como se ha analizado en apartados anteriores, el número de hombres es muy superior al de las mujeres puesto que igualmente, en la entidad se cuenta con un número mucho más amplio de plantilla masculina que femenina.

En la tabla-resumen anterior, al igual que en el apartado precedente, observamos una correspondencia generalizada entre el puesto de trabajo ocupado y el nivel de estudios de la persona que lo ocupa.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Seguidamente se procederá a analizar, si existen puestos en los cuales pueda haber diferencias asociadas al hecho de tener responsabilidades familiares. En otras palabras,

se tratará de identificar los efectos que la situación familiar o personal de la plantilla puede tener en la presencia de mujeres y hombres en la entidad.

Se intentará dar a conocer cuántas personas que forman parte de la plantilla cuentan con responsabilidades familiares, bien hijas/os menores de 12 años o bien personas mayores a su cuidado o atención, y si alguna de estas personas tiene diversidad funcional.

21

Tras el análisis se detecta que ninguna persona trabajadora cuenta con ascendientes a cargo según los datos facilitados por la entidad.

En cuanto a descendientes menores de 12 años, se encuentran los siguientes datos:

Descendientes menores 12 años	Hombre	%	% sobre total plantilla	Mujer	%	% sobre total plantilla	Total general	% Total general
1	14	73%	64%	3	100%	13%	17	77%
2	5	27%	23%				5	23%
Total general	19	100%	87%	3	100%	13%	22	100%

No se informa que ninguna persona de la plantilla tenga descendientes a cargo con diversidad funcional reconocida.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Incorporaciones	Hombre	%	% sobre total plantilla	Mujer	%	% sobre total plantilla	Total general	% Total general
2021	11	35%	30%	3	50%	8%	14	38%

Etiquetas de fila	Hombre	%	% sobre total plantilla	Mujer	%	% sobre total plantilla	Total general	% Total general
2022	56	100%	97%	2	100%	3%	58	100%
GUARDA RURAL	3	5%	5%				3	5%
Albacete	1	2%	2%				1	2%

22

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A				1	16%	3%	1	3%
CIUDAD REAL				1	16%	3%	1	3%
GUARDA RURAL	3	10%	8%				3	8%
CIUDAD REAL	2	7%	5%				2	5%
ALBACETE	1	3%	3%				1	3%
VIGILANTE SEGURIDAD	8	25%	22%	2	34%	5%	10	27%
VALENCIA	4	12%	11%	1	17%	2%	5	11%
CIUDAD REAL	1	3%	3%				1	3%
TOLEDO	1	3%	3%				1	3%
CUENCA	2	7%	5%	1	17%	3%	3	5%
2022	20	65%	54%	3	50%	8%	23	62%
GUARDA RURAL	4	12%	11%				4	11%
CIUDAD REAL	4	12%	11%				4	11%
VIGILANTE SEGURIDAD	16	53%	43%	3	50%	8%	19	51%
VALENCIA	3	10%	8%				3	8%
CIUDAD REAL	6	20%	16%	2	33%	5%	8	21%
TOLEDO	1	3%	3%				1	3%
CUENCA	6	20%	16%	1	17%	3%	7	19%
Total general	31	100%	84%	6	100%	16%	37	100%

Se observa a grandes rasgos que la tendencia a la contratación siempre ha sido la misma: mayor nº de incorporaciones de perfiles masculinos tanto en el año 2021 como en el 2022.

En cuanto a la finalización de contrato o baja en la entidad, se ha producido en 2 mujeres y 63 hombres durante las anualidades de 2022, y en los diferentes puestos, centros y por las causas indicadas en la siguiente tabla:

DESPIDO DISCIPLINARIO	1	2%	2%				1	2%
Ciudad Real	2	3%	3%				2	3%
BAJA VOLUNTARIA TRABAJADOR	1	2%	2%				1	2%
DESPIDO OBJETIVO EMPRESA	1	1%	1%				1	1%
VIGILANTE DE SEGURIDAD	53	95%	92%	2	100%	3%	55	
Ciudad Real	2	3%	3%				2	
BAJA VOLUNTARIA TRABAJADOR/A	2	3%	3%				2	
Cuenca	12	22%	21%	1	50%	1%	13	
BAJA POR SUBROGACION	5	9%	9%	1	50%	1%	5	
BAJA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR/A	1	2%	2%				1	
DESPIDO CAUSAS OBJETIVAS	4	7%	6%				4	
FIN OBRA O SERVICIOS (C IND)	1	3%	2%				2	
FINALIZACION POR FIN DE DURACION DETERMINADA	1	2%	2%				1	
Toledo	3	5%	5%				3	
BAJA VOLUNTARIA TRABAJADOR/A	1	2%	2%				1	
DESPIDO OBJETIVO EMPRESA	2	3%	3%				2	
Valencia	36	65%	63%	1	50%	2%	37	
BAJA POR SUBROGACION	35	63%	61%	1	50%	2%	36	
BAJA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR/A	1	2%	2%				1	
Total general	56	100%	97%	2	100%	3%	58	100%

Se concluye que la movilidad laboral es relativamente importante dado el volumen de personal laboral que integra la entidad y afecta a ambos sexos, aunque particularmente tiene una incidencia más marcada en el caso de los hombres que de las mujeres por ser mayor cantidad de estos en la plantilla.

Con respecto a los datos relativos a los permisos concedidos a la plantilla y los motivos, la entidad informa que no se han solicitado por parte de ninguna persona de la plantilla.

INCAPACIDADES TEMPORALES POR SEXO

La entidad aporta datos de las bajas por IT que se han producido a lo largo de 2022 y, por tanto, se puede realizar un análisis más exhaustivo con respecto a este ámbito. En concreto, las bajas que se han producido por Incapacidad Temporal se corresponden a enfermedad común o profesional y accidente no laboral, y se distribuyen en:

24

Nº de Bajas/Causas/Puestos	Hombre	%	% sobre total plantilla	Mujer	%	% sobre total plantilla	Total general	% Total general
1	10	100%					10	100%
Accidente no laboral	1	10%					1	10%
VIGILANTES DE SEGURIDAD	1	10%					1	10%
Enfermedad común o profesional	9	90%					9	90%
VIGILANTES DE SEGURIDAD	9	90%					9	90%
Total general	10	100%	100%				10	100%

De los datos que figuran en la tabla a raíz de la información facilitada por la entidad en cuenta a las bajas por Incapacidad Temporal se puede concluir que, ninguna mujer ha causado baja durante la anualidad analizada de 2022, y han sido un total de 10 hombres los que han causado baja por los motivos expuestos. El motivo por el cual han sido hombres los que han causado las bajas y ninguna mujer se debe a que, el porcentaje de estos en la plantilla es muy superior al de las mujeres y por tanto, estadísticamente, existe mayor probabilidad de que exista alguna casuista respecto a ellos.

PROMOCIONES POR SEXO

En el ejercicio analizado no ha tenido lugar ninguna promoción en el seno de la entidad.

4.6 Auditoría Retributiva

INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2022

1. ENTIDAD Y DATOS DEL PROYECTO

25

Razón social y NIF	VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L. B45584448
Sector/Actividad	Vigilancia y Seguridad
Plantilla (nº hombres y mujeres)	136 personas: - 12 mujeres - 124 hombres
Convenio Colectivo de aplicación	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA PARA EL PERÍODO 2023-2026.
Vigencia	La misma que el Plan de igualdad.
Fecha informe	Junio 2023
Datos del informe	Año 2022

2. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido como tal por la Asamblea General de las Naciones Unidas y contemplado como principio fundamental de la Unión Europea. A nivel español, ha sido consagrado como un derecho fundamental, proclamándose el derecho a la igualdad de las españolas y españoles ante la ley y a la no discriminación por razón de sexo en el artículo 14 de la Constitución Española, y como principio informador de nuestro ordenamiento jurídico; con pleno reconocimiento como tal desde la aprobación de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La LO 3/2007 sentó las bases jurídicas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y evitar todo tipo de discriminación, entrando a regular y promulgar medidas para su aplicación en múltiples ámbitos, tanto públicos como privados, e incidiendo muy especialmente, entre otras cosas, en la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y en la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

26

No obstante, ante la falta de obtención de resultados y la perpetuación de situaciones de desigualdad, los poderes públicos se han visto obligados a adoptar nuevas medidas. Por ello, adoptó el 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, en el que se pone el foco en determinadas materias y se insta a que, para su consecución efectiva, las medidas mencionadas en el mismo sean objeto de desarrollo reglamentario.

Todo ello ha dado lugar a la publicación en octubre de 2020 de dos Reales Decretos en los que se desarrollan la elaboración, aplicación e inscripción de los planes de igualdad y el registro de retribuciones; estableciéndose, adicionalmente, la obligación de realizar una auditoría sobre retribuciones con perspectiva de género. Dichas normas son el 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* (en adelante, RD 901/2020) y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, *de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* (en adelante, RD 902/2020).

3. OBJETIVOS

El presente análisis se realiza con el objeto de obtener, por un lado, la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, para definir las necesidades específicas a las que hay que atender para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del RD902/2020.

Los resultados del presente informe serán incluidos al plan de igualdad elaborado por la empresa. Que en este caso se trata del I Plan de Igualdad para el período comprendido entre el 24 de octubre de 2023 y el 24 octubre de 2027.

4. FASES Y METODOLOGÍA

27

La valoración realizada se basa en una evaluación objetiva mediante la cual se determina si se está aplicando o no de forma efectiva el principio de igualdad retributiva en la empresa y, en caso de no aplicarlo, se apuntan las deficiencias detectadas y se desgranar los factores y motivos por los cuales existen esas dificultades, diferencias o deficiencias.

Así pues, para la realización de la presente auditoría se han seguido las siguientes fases:

- a. Análisis de la situación retributiva de la empresa desde una perspectiva de género.
- b. Revisión de las causas de desigualdad y elaboración de un plan de actuación.
- c. Redacción del informe de auditoría.

Todas las fases se han desarrollado internamente en las oficinas de VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L., sitas en la calle Ciutat de Sagunt, nº 12 Bajo, Parcela 1-S-29 Pol. Ind. Fuente del Jarro (46988) Paterna (Valencia) y con la asistencia de ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L.

En definitiva, en el marco de lo dispuesto en el RD 902/2020 la entidad procede a auditar su registro retributivo a los efectos de incluirlo en el diagnóstico para la adaptación de su plan de igualdad al RD 901/2020.

A estos efectos, la presente auditoría refleja los aspectos más relevantes que permiten determinar la situación de la entidad respecto al cumplimiento del principio de igualdad en materia de retribuciones desde una perspectiva de género y, por tanto, la atención a las obligaciones y deberes impuestos en la LO 3/2007 y normativa reglamentaria de desarrollo.

El desarrollo del presente dictamen y, muy especialmente, las conclusiones del mismo, quedan supeditadas a la información y documentación proporcionadas por la entidad.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En el presente apartado se contemplan los datos e información general relevante para el análisis de la situación actual de la entidad y sobre el sistema retributivo de la misma.

28

Entre dicha información consta:

- Número total de hombres y mujeres.
- Resumen del sistema de clasificación profesional de la empresa.
- Análisis del sector de actividad.

Asimismo, se incluye:

- La evaluación de los puestos de trabajo.
- El análisis de las diferencias y/o desigualdades retributivas detectadas.

6. DATOS SOBRE LA EMPRESA

- Sector y actividad de la empresa: vigilancia y seguridad.
- El personal de plantilla trabajadora se encuentra distribuido en varios centros de trabajo ubicados en las provincias de Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Toledo y Valencia, y teniendo su domicilio social en la calle Ciutat de Sagunt, nº 12 Bajo, Parcela 1-S-29 Pol. Ind. Fuente del Jarro (46988) Paterna (Valencia).

A lo largo del año 2022 el total de la plantilla ha sido de 136 personas, estando distribuida en 12 mujeres (8%) y 124 hombres (82%), encontrando una diferencia muy por encima del equilibrio óptimo de 60% -40% de representatividad en la plantilla.

Cabe destacar de todos modos, que los motivos que apoyan la diferenciación de mayor número de hombres en la plantilla trabajadora que de mujeres es debida a, la recepción de currículums y candidaturas, las cuales han sido mayores en cuanto a hombres que a mujeres y que, al tratarse de un sector altamente masculinizado como es el de la vigilancia y la seguridad, ha sido tradicionalmente ocupado por hombres.

29

Asimismo, cabe destacar la vinculación que todavía se mantiene de las mujeres en los roles tradicionales de cuidado y atención a los demás, mientras que los hombres, por el contrario, siguen manteniendo los roles de producción e industria manufacturera.

- A lo largo de la elaboración y análisis del diagnóstico del Plan de Igualdad, se ha trabajado en todo momento con un número total de plantilla correspondiente a 106 personas, 100 de ellas hombre y 6 mujeres. Ello se debe a que, el período analizado engloba todo el año 2022 desde enero hasta diciembre de 2022. Es durante el año 2022 cuando se producen algunas bajas en las contrataciones de la plantilla y, como en el período contemplado en el Registro Retributivo aportado por la entidad corresponde a la anualidad de 2022, el número total de la plantilla supone un total de 136 personas, 12 de ellas mujeres y 124 hombres.

Así pues, dado que en la Auditoría Retributiva se aborda el período que abarca en su totalidad el año 2022 para poder acotar los datos de análisis, la plantilla trabajadora constaba de un total de 136 personas, distribuidas en 12 mujeres y 124 hombres.

- En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de 4% y una mediana de 6%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad.

	Nº	TOTAL PROMEDIO
TOTAL		-4%
Hombre	124	4.612 €
Mujer	12	4.818 €

	Nº	TOTAL MEDIANA
TOTAL		6%
Hombre	124	5.090 €
Mujer	12	4.798 €

Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, en el caso de los hombres y de las mujeres, algunos de los puestos pueden ser fácilmente individualizados, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos como se apuntaba anteriormente, a un promedio de 4% y una mediana de 6%, no existiendo por tanto, una brecha salarial en cuanto a cómputo total de salarios percibidos por la plantilla en la entidad.

7. EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Para realizar la valoración de los puestos de trabajo de que consta la plantilla de la entidad, se ha tenido en cuenta dentro de cada categoría profesional, los factores acorde a la nueva herramienta del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad publicada con fecha de 13 de abril de 2022, la cual se ha utilizado para proceder al análisis y valoración de todos los puestos que conforman la entidad.

Esta valoración se ha extraído a través de lo reflejado y descrito en las fichas de valoración / descripción de los puestos de trabajo aportados por la entidad y bajo su responsabilidad de que los mismos son manifiestamente verdaderos.

En función de estos parámetros se han valorado los diferentes puestos de trabajo asignándoles un valor en base al cual se calculan las brechas salariales entre mujeres y hombres. En concreto se han valorado los siguientes aspectos:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas.
- B) Condiciones Educativas.
- C) Condiciones Profesionales y de Formación.

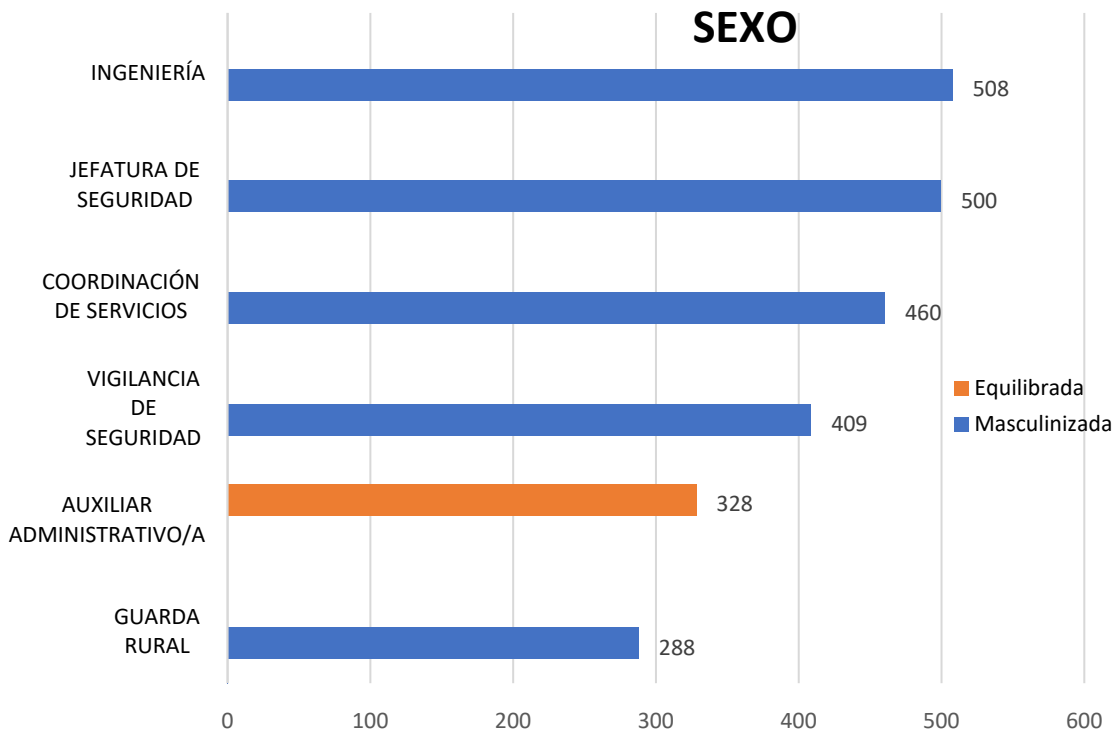
D) Condiciones Laborales y Factores Estrictamente Relacionados con el Desempeño.

Los puestos analizados han sido:

31

Título del Puesto	Convenio de Aplicación
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	CONVENIO SEGURIDAD PRIVADA NACIONAL
COORDINACIÓN DE SERVICIOS	CONVENIO SEGURIDAD PRIVADA NACIONAL
GUARDA RURAL	CONVENIO SEGURIDAD PRIVADA NACIONAL
JEFATURA DE SEGURIDAD	CONVENIO SEGURIDAD PRIVADA NACIONAL
INGENIERÍA	CONVENIO SEGURIDAD PRIVADA NACIONAL
VIGILANCIA DE SEGURIDAD	CONVENIO SEGURIDAD PRIVADA NACIONAL

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



En cuanto a las agrupaciones de los diferentes puestos de trabajo, quedan distribuidas en 4 diferentes, siendo las mismas las siguientes:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 6	INGENIERÍA(508)
Agrupación 5	COORDINACIÓN DE SERVICIOS(460)
	JEFATURA DE SEGURIDAD(500)
	VIGILANCIA DE SEGURIDAD(409)
Agrupación 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A(328)
Agrupación 3	GUARDA RURAL(288)

Así pues, la plantilla de la entidad puede distribuirse en cuatro agrupaciones o niveles:

- Agrupación 6: Formada por 1 hombre (en el puesto de Ingeniería).
- Agrupación 5: Formada por 90 hombres (1 en cada uno de los puestos de Coordinación de Servicios y Jefatura de Seguridad y 88 en el puesto de Vigilancia de Seguridad) y 10 mujeres (todas ellas en el puesto de Vigilante de Seguridad).
- Agrupación 4: Formada por 2 personas, siendo un total de 1 mujer y 1 hombre ambos en el puesto de Auxiliar de Administración.
- Agrupación 3: Formada por 33 personas, siendo 1 de ellas mujeres (en el puesto de Guarda Rural), y 32 hombres (en el puesto de Guarda Rural).

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	1	Equilibrada
COORDINACIÓN DE SERVICIOS		1	Masculinizada
GUARDA RURAL	1	32	Masculinizada
JEFATURA DE SEGURIDAD		1	Masculinizada
INGENIERÍA		1	Masculinizada
VIGILANCIA DE SEGURIDAD	10	88	Masculinizada

Los puestos que constan de una composición mixta son los siguientes:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	1	Equilibrada

GUARDA RURAL	1	32	Masculinizada
VIGILANCIA DE SEGURIDAD	10	88	Masculinizada

El resto de los puestos de la plantilla están ocupados sólo por hombres. Los puestos en los que hay mujeres, también hay hombres, pero no sucede a la inversa, no hay mujeres en puestos de manera unipersonal.

33

Con respecto al análisis de los datos desglosados por factores y sexo en base a la herramienta oficial del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad, se puede apreciar:

A) Naturaleza de las funciones o tareas.

Equilibrio óptimo y bastante equiparado en cuanto al nivel de responsabilidad de las mujeres y los hombres en la totalidad de los puestos de trabajo.

B) Condiciones Educativas.

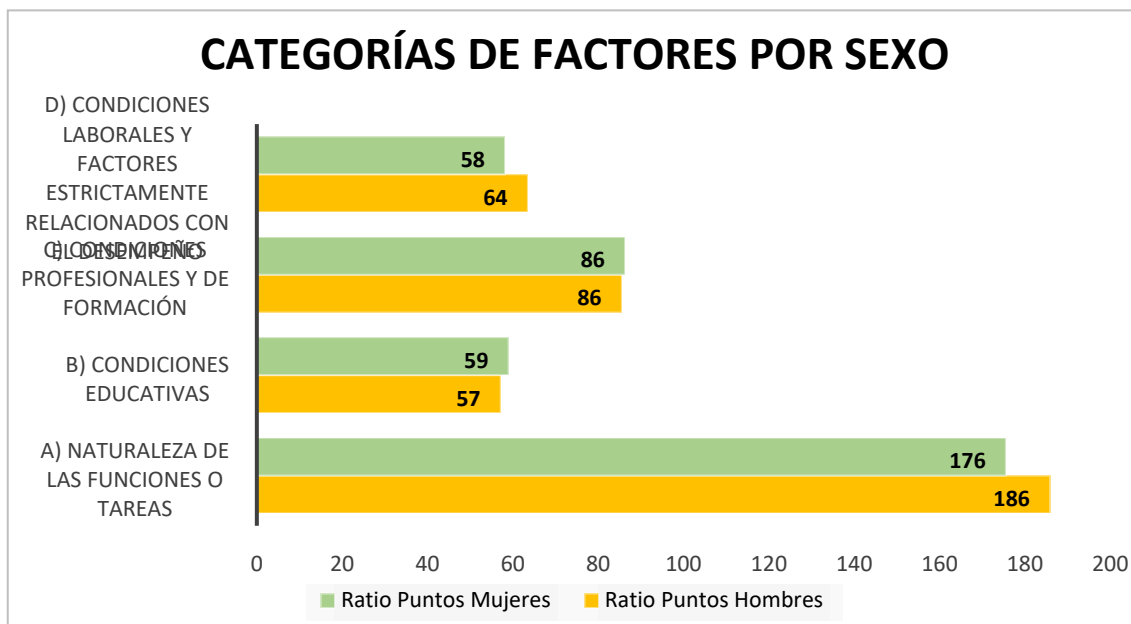
A nivel de condiciones educativas los datos también demuestran un equilibrio de los mismos, estando equipados entre ambos sexos. Ello debido a que para los diferentes puestos que conforman la plantilla se exige el mismo nivel formativo y académico, y por tanto para su desempeño, para los hombres y para las mujeres de la entidad logrando, así pues, un equilibrio a la hora de valorar este ámbito.

C) Condiciones Profesionales y de Formación.

En este apartado que tiene en cuenta los factores de formación, cabe indicar que, en todos los puestos de trabajo de la entidad tanto en los más técnicos como en los de carácter más operativo, la plantilla de la entidad cuenta con niveles formativos correspondientes a los puestos desempeñados sin distinción por género. Es por ello, que se aprecia un equilibrio igualmente en cuanto a este apartado.

D) Condiciones Laborales y Factores Estrictamente Relacionados con el Desempeño.

En cuanto a este aspecto, se puede apreciar como existe un equilibrio igualmente y con escasa diferencia entre ambos sexos puesto que, la entidad tiene unos puestos muy definidos y estructurados de manera que no quedan muy distantes los unos respecto de los otros.



8. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

A) Visión General

La brecha salarial general de la empresa es de una media de 4%, encontrando que, el sexo masculino percibe una retribución salarial ligeramente menor que las mujeres teniendo en cuenta el total general de salarios; y una mediana de 6% encontrando que los hombres perciben una retribución salarial mayor que las mujeres teniendo en cuenta el total general de salarios aunque con escasa diferencia entre ambos sexos y debido a que, el número de hombres en la plantilla es muy superior al de las mujeres.

Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, en el caso de los hombres y de las mujeres, algunos de los puestos pueden ser fácilmente individualizados, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

B) Análisis de las Brechas

No existe, por tanto, brecha salarial entre mujeres y hombre de más de un 25 % en la entidad VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.

9. CONCLUSIONES Y PLAN DE ACTUACIÓN

La plantilla de VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L es en un mayor número masculina puesto que, del total de 136 personas de la plantilla, 12 de ellas son mujeres y 124 son hombres, no teniendo más justificación, que las candidaturas recibidas por la entidad han sido en gran mayoría hombres por lo que el porcentaje de contratación respecto a las mujeres ha sido mayor. Pero esta composición de la plantilla a lo largo del año 2022 que ha sido de 136 personas, estando distribuida en 12 mujeres (8%) y 124 hombres (82%), supone que no exista una diferencia por encima del equilibrio óptimo de 60% - 40% de representatividad en la plantilla tal y como se estipula en la legislación sobre materia de igualdad.

Más allá de las acciones que pueda contemplar el plan de igualdad para intentar compensar las diferencias existentes en la plantilla, no se considera necesario ningún plan de acción en materia de diferencias salariales. Más allá de la revisión periódica de los registros retributivos para detectar las posibles brechas que puedan darse, y en ese caso, tomar medidas al respecto. Se trata de realizar una vigilancia constante.

10. REGISTRO RETRIBUTIVO

En cuanto al registro retributivo la entidad ha utilizado una herramienta de Registro Retributivo de Igualdad en la empresa del Ministerio, y por tanto, siguiendo la normativa aplicable RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En resumen, el análisis del registro retributivo del ejercicio anterior correspondiente a la anualidad del 2022, comparando los promedios y medianas de las retribuciones —tanto por grupos profesionales, como por las escalas de puestos de igual valor— arroja diferencia salarial entre mujeres y hombres que no superan el 25%. Considerando los factores de valoración importantes para la empresa para la correcta prestación de sus servicios y en consecución de los objetivos, los salarios y complementos asignados arrojan unos datos equilibrados en base a la retribución estipulada según convenio.

Análisis de las diferencias retributivas:

La brecha salarial general de la empresa es de una media de 4%, encontrando que, el sexo masculino percibe una retribución salarial ligeramente menor que las mujeres teniendo en cuenta el total general de salarios; y una mediana de 6% encontrando que los hombres perciben una retribución salarial mayor que las mujeres teniendo en cuenta el total general de salarios aunque con escasa diferencia entre ambos sexos y debido a que, el número de hombres en la plantilla es muy superior al de las mujeres.

Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente ya que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, algunos de los puestos pueden ser fácilmente individualizados, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

4.7 Análisis de igualdad por materias

Para la elaboración de este apartado hemos tenido en cuenta diversas fuentes de información.

Por una parte, se han realizado entrevistas semiestructuradas a informantes clave. Por otra parte, un cuestionario dirigido a la dirección de la entidad, así como un formulario dirigido a la plantilla, que se ha cumplimentado por 1 mujer y 18 hombres a través de las encuestas de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación con las materias analizadas. Al mismo tiempo, se ha tenido en cuenta información relativa al sistema de calidad, publicidad, información corporativa interna y externa e imagen de la entidad.

Al tratarse de una empresa masculinizada, el modelo de encuestas utilizado es para este tipo de empresas, con preguntas específicas sobre los motivos de la masculinización de la plantilla para, de este modo, detectar posibles sesgos de género.

PARTICIPACIÓN ENCUESTAS PLANTILLA

	% Del total de la plantilla	% respecto a mujeres y hombres
MUJERES	0,9%	16%
HOMBRES	17%	18%

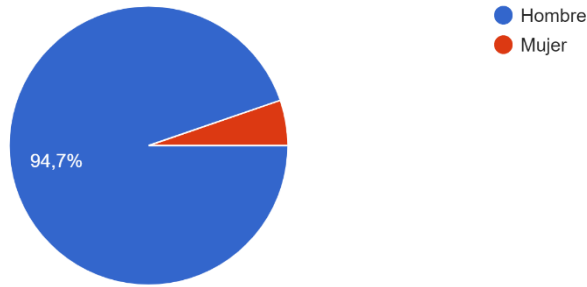
La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante los meses de marzo a junio de 2023. Es importante especificar el porcentaje de participación, en este caso ha sido tan solo del 17% respecto a los hombres de la plantilla y del 0,9% respecto de las mujeres, lo que supone un total de un escaso 18% de la misma, siendo importante destacar, por tanto, la escasa participación de la plantilla trabajadora en vistas a la elaboración e implantación de este I Plan de Igualdad. Pero también es cierto destacar que, la plantilla reflejada en el Plan de Igualdad son personas que sufren altas y bajas constantes por el tipo de actividad y trabajo en la entidad, por lo que, tan solo los puestos que no son los de Guarda Rural y los de Vigilancia de Seguridad, son los que cuentan con mayor permanencia en la empresa.

Quizá es importante averiguar, si ha habido barreras digitales para realizar las encuestas online por parte de la plantilla de la entidad. En la fecha de realización del diagnóstico la plantilla es de 106 personas, en total la participación ha sido del 17% de la plantilla.

Total respuestas: 19

Sexo
19 respuestas

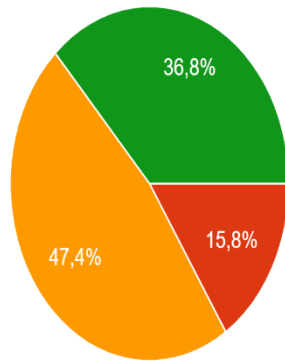
38



Edad

19 respuestas

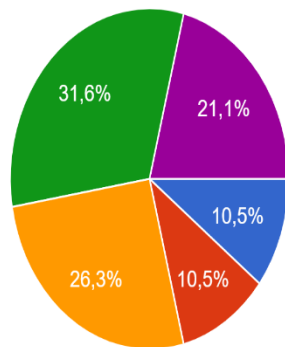
39



- Menos de 20 años
- De 20 a 29 años
- De 30 a 45 años
- Más de 45 años

Antigüedad en la empresa

19 respuestas

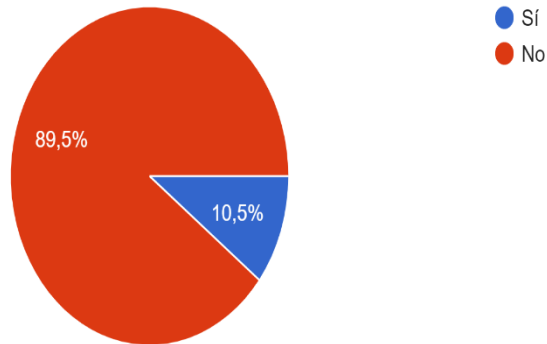


- Menos de 6 meses
- De 6 a 12 meses
- De 1 a 4 años
- De 4 a 10 años
- Más de 10 años

¿Tienes personal a cargo?

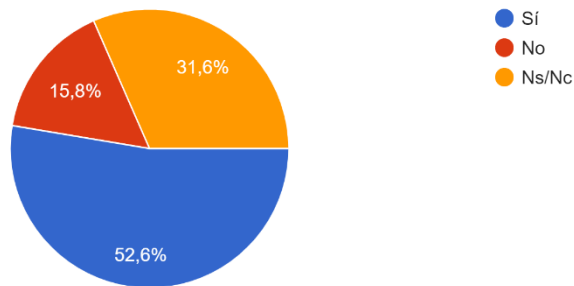
19 respuestas

40



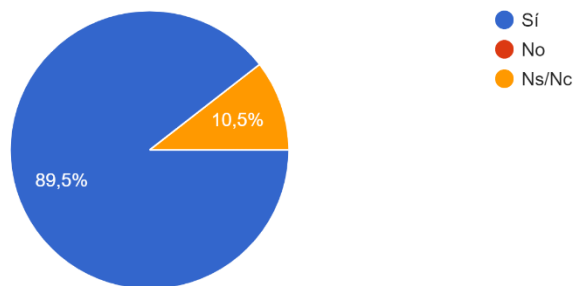
La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

19 respuestas



¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?

19 respuestas



¿Por qué? 15 respuestas

Porque se debe llegar a la igualdad

La igualdad entre hombres y mujeres es algo primordial y debe abordarse desde todos los ámbitos

Si, porque todos somos iguales, con los mismos derechos,

Quiero igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos.

Por qué todos somos iguales

Lo considero un asunto importante

Todos somos iguales

Todas las personas somos iguales ante la ley independientemente del sexo del que proceda

No se exactamente si lo hay , pero me gustaría que lo hubiera

TODOS SOMOS IGUALES

Todos somos iguales

Porque todos debemos tener las mismas oportunidades

Si creo que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres

Porque la vigilancia es un sector muy masculino

Para ser iguales

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 19 respuestas

Igual salario, responsabilidad y funciones

Está todo correcto

conciliación, no se me ocurre ninguna más

Ninguna, se cumplen todas las necesidades de igualdad

Ninguna

Salario, trabajo igualitario y el mismo trato.

Mismos sueldos , mismos horarios y igual de condiciones

NS/NC

Respeto, profesión y calidad

En la empresa está todo acorde con la ley y género

Desde mi puesto de trabajo no sabría decir con exactitud

Respeto Trabajo Profesionalidad

NO CONOZCO QUE NECESIDADES PUEDEN TENER

Lo desconozco

Ignoro las necesidades de la empresa y las deficiencias que hay

El sueldo igual que los hombres

No me prestó ante gilipolleces impuestas por una agenda política. En España hace muchos años que existe la igualdad total ante la ley.

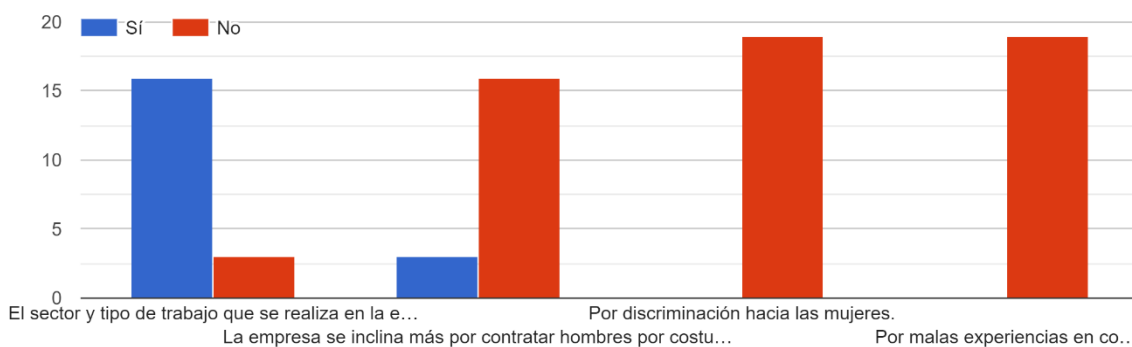
Servicios de vigilancia para mujeres

Amor amor amor

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias: 19 respuestas

- Yo creo que las cumple
- Está todo correcto
- Brindar más información a sus empleados
- Ninguna, se están cumpliendo todas las medidas
- Ninguna
- No soy yo quien toma esas decisiones
- No se
- NS/NC
- Respeto , igualdad y compromiso
- Está todo acorde con la ley y genero
- Desde mi puesto de trabajo no sabría decir con exactitud
- Respeto Trabajo Profesionalidad
- LO DESCONOZCO
- Fomentar la igualdad
- Ignoro que medidas se podrían adoptar
- El mismo trató entre hombres y mujeres
- No me prestó ante gilipolleces impuestas por una agenda política. En España hace muchos años que existe la igualdad ante la ley.
- Buscar servicio para mujeres
- Libertad igualdad fraternidad

¿Qué razones crees que justifican la mayor presencia de hombres de tu empresa?



Otras razones que justifiquen la masculinización de tu empresa ^{13 respuestas}

Por qué hay mas hombres que mujeres en el sector

Ninguna

No hay masculinizacion

No se

Por si desarrollo profesional

Simplemente hay más gente masculina en el sector de vigilancia

No sabría decir

Trabajo de riesgo

EL TRABAJO QUE SE REALIZA EN ALGUN SECTOR

Por las particularidades de mi puesto, desconozco si la empresa está masculinizada

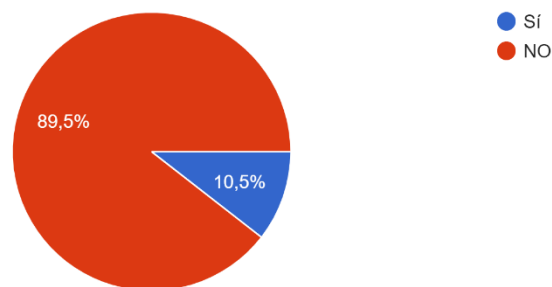
Hay trabajos de fuerza

Sector masculino

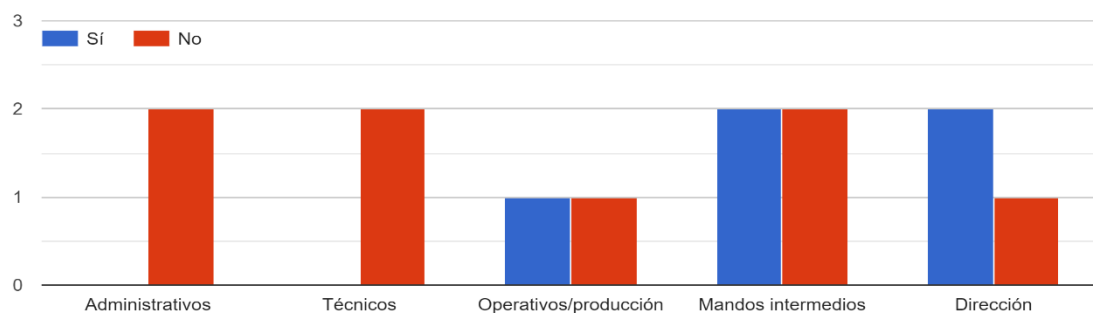
He dicho que no hay masculinizacion.....

¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

19 respuestas



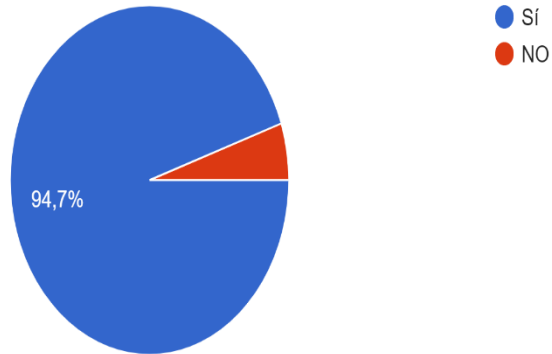
Si la respuesta anterior es Sí, ¿en qué puestos especialmente?



¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

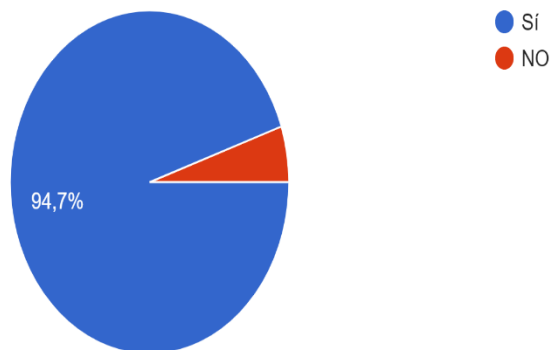
19 respuestas

44



¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

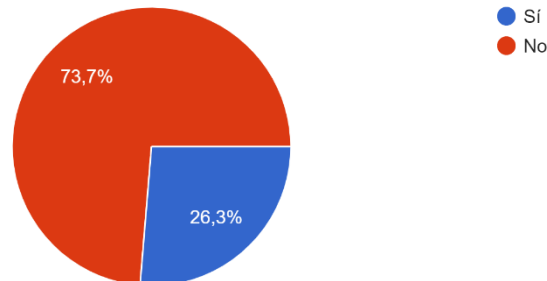
19 respuestas



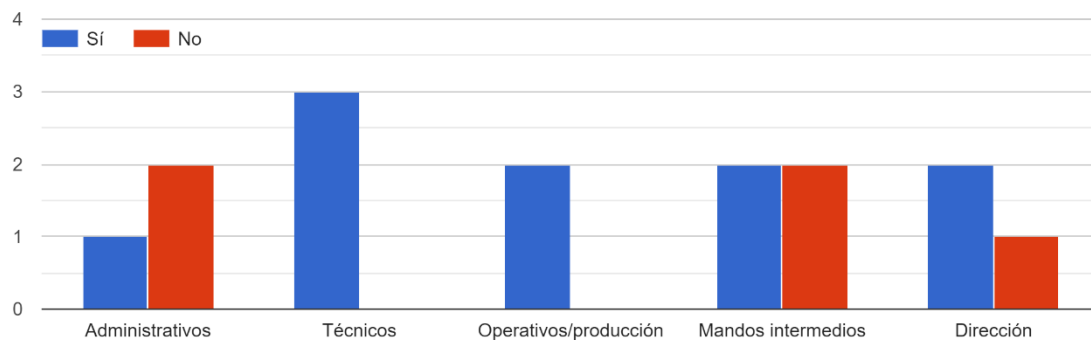
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa?

19 respuestas

45



Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente?



Escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas. 7 respuestas

Todo correcto

Ninguna aclaración, está todo bien especificado

Ninguna

Nada que añadir

YO TRABAJO SOLO EN EL SERVICIO Y DESCONOZCO MUCHOS ASPECTOS EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA EMPRESA.

No me prestó ante gilipolleces impuestas por una agenda política. En España hace muchos años que existe la igualdad ante la ley.

Ninguno

Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L. forma parte de un grupo comercial denominado GRUPO CV, dentro de este grupo, se cuenta con un departamento de selección de personal formado por 3 personas:

- Responsable de RR. HH y PRL (hombre)
- Psicóloga (mujer)
- Trabajadora social (mujer)

46

Estas 3 personas cuentan con formación en materia de igualdad.

El coordinador de VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L. (hombre), es la persona encargada de solicitar al departamento de selección de personal los puestos de trabajo en los que se necesita realizar procesos de selección ya que, para que se inicie un proceso de selección y contratación es necesario que exista el requerimiento de una sustitución de otra persona de la plantilla o bien por causa de necesidades de servicio coyunturales.

La selección de personal se lleva a cabo mediante:

- El coordinador solicita al departamento de selección, a través de ficha de demanda de empleo, el personal que necesita.
- El departamento de selección se encarga del reclutamiento y filtro inicial.
- Finalmente, el coordinador realiza las entrevistas presenciales y elección de la persona que ocupará el puesto a cubrir.

Al tratarse de una empresa de vigilancia presencial se busca personal de forma constante para cubrir servicios puntuales: eventos deportivos, fiestas locales etc.

Dentro del grupo comercial GRUPO CV se cuenta con un centro de formación (Centro de Formación FERGOS) desde el cual se realizan cursos de Vigilancia de Seguridad y Guardería Rurales. Estas personas al finalizar el curso se inscriben en una bolsa interna del grupo.

Además, al ser una empresa del sector muy conocida en la base de datos del grupo entran currículums con candidaturas de forma constante.

Para inscribirse en la bolsa de empleo de GRUPO CV se realiza a través del siguiente enlace: <https://grupocv.es/es/bolsa-de-empleo>

Por lo tanto, no suelen publicitarse ofertas en plataformas de empleo externas.

47

Área de **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

En la empresa no existe un protocolo de promoción interna ya que no se producen dichas situaciones, o por el momento, no ha sido necesaria su propuesta.

Durante el ejercicio 2022 de referencia, no ha tenido lugar ninguna promoción profesional. Se trata de una empresa de servicios de vigilancia y guardería rural en la cual se producen cambios constantes de plantilla, así como modificaciones de jornada, pero no se consideran promociones internas.

Este aspecto será abordado dentro de las acciones del Plan de Igualdad.

Área de **FORMACIÓN**

VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L. ha realizado durante la anualidad del 2022 diferentes cursos programados en su calendario anual de formación, y en concreto, formación externa, impartida por Centro de formación FERGOS (perteneciente al mismo grupo comercial):

- Prevención Riesgos Laborales 20h específico para vigilancia y seguridad.
- Gestión digital de la información 60h

Todas ellas se han llevado a cabo dentro del horario laboral.

Respecto a los permisos para exámenes, no consta que se haya solicitado ninguno en el año de referencia.

La formación en materia de igualdad será un aspecto importante a tener en cuenta en el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad de la entidad.

Área de **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

La clasificación profesional de las personas trabajadoras se realiza según titulación y trabajo desarrollado, y conforme a los grupos, subgrupos y puestos de trabajo del convenio laboral de referencia.

El sistema de clasificación profesional es acorde al puesto desempeñado para cada categoría profesional, según convenio aplicado. Dicho convenio corresponde *a/* CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA PARA EL PERÍODO 2023-2026.

Cabe destacar que, en la primera parte del diagnóstico relativa a los indicadores cuantitativos, se ha presentado la valoración de puestos de trabajo realizada en la entidad basado en el Sistema de Valoración de Puestos de trabajo con perspectiva de género conforme a orden ministerial prevista en la disposición final primera del citado Real Decreto 902/2020 y mediante la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo publicada por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad con fecha de 13 de abril de 2022.

Área de **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L. no cuenta con una política de teletrabajo dadas las características de la actividad y el sector al que se dedica.

Los trabajadores y trabajadoras de la entidad tienen una jornada completa de 40 horas semanales.

En cuanto a los turnos de trabajo de la plantilla trabajadora se indican los siguientes:

- Personal coordinador y administrativo: de lunes a viernes de 7:30 a 15:30h.
- Vigilantes de seguridad y guardas rurales: de lunes a domingo en turnos rotativos de mañana, tarde y noche. Los horarios varían dependiendo de cada servicio.

Por otro lado, existe compromiso por parte de la organización con la intimidad en lo que respecta al entorno digital, aunque no se dispone de una Política de Desconexión Digital, y debido a la particularidad de los servicios que se prestan, en ocasiones es difícil cumplir con esta desconexión, no obstante, se intenta hacer dicha desconexión a partir de las 15:30h.

49

Las comunicaciones entre los profesionales que conforman la plantilla laboral se realizan de forma general a través de grupos de whatsapp, por el portal del empleado/a y de forma telefónica, y se realizan en horario de mañana, a poder ser.

Durante 2022 no se han producido faltas no justificadas.

En cuanto a los descansos semanales, se disfrutan según convenio y se establecen según su horario. En el caso del personal que trabaja a turnos rotativos, cuentan con un mínimo de 2 días seguidos de descanso y siempre con un fin de semana al mes completo.

En relación a las vacaciones anuales, se corresponden con 22 días naturales y 1 día de asuntos propios, tal y como se establece por convenio.

No se da movilidad geográfica.

El pago de las nóminas se efectúa del 1 al 5 de cada mes.

La entidad no cuenta con sistemas de organización y control del trabajo. No existe la posibilidad de movilidad geográfica o hasta la fecha, no se ha producido en ningún puesto de trabajo.

Respecto a los recursos para la conciliación, la entidad no dispone de estrategias de divulgación propiamente dichas. Cuando alguna persona necesita cambiar su horario o turno lo solicita por escrito, no habiendo ningún inconveniente en valorar la solicitud y ser aprobada si se considera necesario.

Durante el año de referencia ninguna persona trabajadora ha utilizado medidas de conciliación.

Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

Tal como se apuntaba en el apartado anterior de análisis cuantitativo de la plantilla, la entidad está fuertemente masculinizada.

En un análisis por sexos, encontramos que se produce segregación vertical al estar ocupados los puestos de mayor responsabilidad en la entidad tan sólo por figuras masculinas con carácter unipersonal, e igualmente sucede con los puestos técnicos. Los puestos más operativos, son en los que se puede encontrar composición mixta, pero ampliamente están ocupados por mayor número de hombres que de mujeres. Se debe reflejar también, que se trata de una entidad dedicada a un sector de actividad, el de vigilancia y seguridad, muy masculinizado, encontrando segregación horizontal por una cuestión de sector laboral.

En cuanto a este aspecto cabe destacar la vinculación que todavía se mantiene de las mujeres en los roles tradicionales de cuidado y atención a los demás, mientras que los hombres, por el contrario, siguen manteniendo los roles de producción e industria manufacturera.

Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L. cuenta con protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, pero no se ha elaborado uno donde se contemplan las nuevas figuras delictivas referidas a las nuevas tecnologías y las redes sociales que se han convertido en una extensión de acoso sexual y violencia de género a través de figuras como el ciberacoso, stalking, sexting, doxing, entre otras, y que suponen una peligrosa vertiente que sufren especialmente las mujeres y las personas menores de edad, así como su adaptación a las nuevas normativas en materia de igualdad y libertad sexual.

El protocolo una vez adaptado su contenido tal y como se recogerá en una acción del Plan de Igualdad, deberá publicitarse para que su difusión sea accesible tanto para el personal de la plantilla como para sus clientes y proveedores.

La entidad confirma que no se ha dado ningún caso en la organización ni en el año de referencia ni en años anteriores.

No se han realizado acciones formativas sobre esta materia, por tanto, deberán desarrollarse en el Plan de Igualdad.

Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

51

VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L. no cuenta con medidas específicas de actuación para casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género y tampoco se realizan medidas para la prevención de dicha violencia.

Tampoco se han realizado acciones formativas sobre esta materia, por tanto, deberán desarrollarse en el Plan de Igualdad.

Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L. cuenta con página web y página de LinkedIn:

- <https://vigipres.es/>

- <https://es.linkedin.com/company/vigipres>

También realiza comunicaciones a través de correo electrónico, tablón de anuncio y de manera presencial.

Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje, en algunas ocasiones se han identificado ejemplos donde se utiliza un lenguaje no incluyente en la elaboración y redacción de documentación destinada a distribución interna y/o externa. Podemos ver ejemplos de uso no inclusivo en el lenguaje dentro de varios apartados de la web corporativa:

VIGILANTE DE SEGURIDAD

VIGILANCIA RURAL Y CINEGÉTICA

RONDAS DE VIGILANCIA

ACUDAS Y CUSTODIA

Los servicios de vigilancia que prestamos, tienen como misión principal satisfacer las necesidades de seguridad en todo tipo de instalaciones, desarrollando de forma personalizada un diseño del servicio que nos permite compartir la información con los clientes contribuyendo a su crecimiento y a su seguridad.

Los diferentes sectores de actividad en donde se presta servicio ha permitido la especialización en las líneas de negocio, ofreciendo una optimización de los recursos y un elevando nivel de calidad de los servicios prestados por nuestros vigilantes.

La experiencia que tenemos ha sido posible gracias a los grandes profesionales con los que cuenta nuestra empresa que, junto a estrictos controles, logran alcanzar los objetivos de calidad establecidos.

Todos los servicios de vigilancia están enfocados a la mejora continua, lo que permite aportar un mayor valor añadido a los clientes.

Los distintos servicios que podemos ofrecer son los que se relacionan a continuación:

- Vigilancia General de Instalaciones
- Rondas y Vigilancia en Polígonos
- Control de Accesos a Edificios e Instalaciones



Este aspecto también deberá ser abordado en las acciones del I Plan de Igualdad para que sean revisadas y corregidas, así como realizar formación de la plantilla en materia de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

Área de SALUD LABORAL, SEGURIDAD Y EQUIPAMIENTOS

En cuanto a las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades, en el lugar de cada centro de trabajo, existe un vestuario de hombres y uno de mujeres, así están rotulados, al igual que los servicios de aseo.

El personal utiliza uniforme de trabajo, proporcionado por la entidad, pero no se contempla para supuesto de embarazo.

En relación a esto, la organización confirma que se cumple rígidamente con el artículo 26 de la LPRL en cuanto a que cuando una trabajadora comunica que está embarazada se siguen los diferentes pasos que marca dicha ley, primero adaptando el puesto; si no es posible cambiándola de puesto y en último lugar suspendiendo el contrato.

La entidad no dispone en estos momentos de un catálogo de puestos exentos de riesgo en el embarazo y lactancia natural.

No se tiene en cuenta la perspectiva de género a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos, incluidas las psicosociales. Estas se llevan a cabo de manera general. Tampoco existen medidas específicas dirigidas a las mujeres referidas a la salud como exámenes ginecológicos. Todo ello referido a la anualidad de 2022.

53

No se dispone de un Plan de Prevención de riesgos con perspectiva de género.

No existen medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género ni se contemplan los riesgos en función del sexo. Únicamente se tiene en cuenta la situación de riesgo en mujeres embarazadas y en los supuestos de lactancia.

Con todo, se desprende que en la actualidad prácticamente no se contemplan aspectos en la materia de salud laboral, seguridad y equipamientos.

OPINIÓN DE LA DIRECCIÓN

Es trascendente la opinión por parte de dirección en cuanto a la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L. por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar la opinión de la persona que ocupa el puesto de dirección en la empresa. Es de suma importancia conocer cuál es la actitud de la dirección del centro hacia la idea de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, sus necesidades, sus propuestas, nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos. Al tratarse de una empresa masculinizada, el cuestionario emitido ha sido el que se dirige a entidades de este tipo.

Sección 1 de 4

Cuestionario Igualdad (Dirección)

En VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L. estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad, actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

GRACIAS DE ANTEMANO POR TU COLABORACIÓN



54

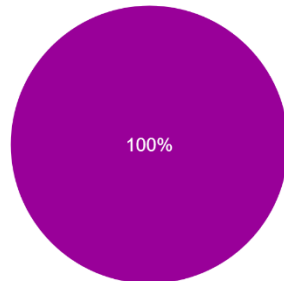
Responsabilidades de cuidados



Antigüedad en la empresa

1 respuesta

55



- Menos de 6 meses
- De 6 a 12 meses
- De 1 a 4 años
- De 4 a 10 años
- Más de 10 años

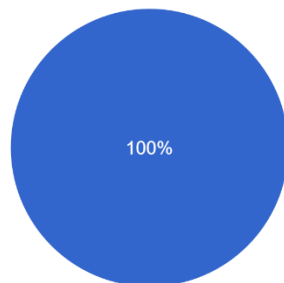
Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 1 respuesta
En los salarios e incentivos y en la promoción interna.

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias: 1 respuesta

Medidas de Conciliación familiar a las madres de hijos menores (flexibilidad horaria), facilitar el teletrabajo, facilitar permisos retribuidos para la conciliación familiar (salidas a médicos, a reuniones de colegio).

¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

1 respuesta

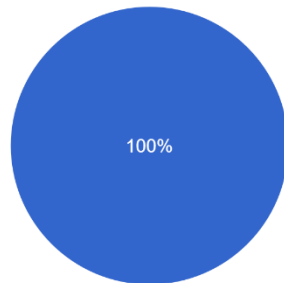


- Sí
- NO

¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

1 respuesta

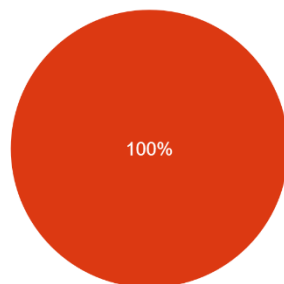
56



● Sí
● NO

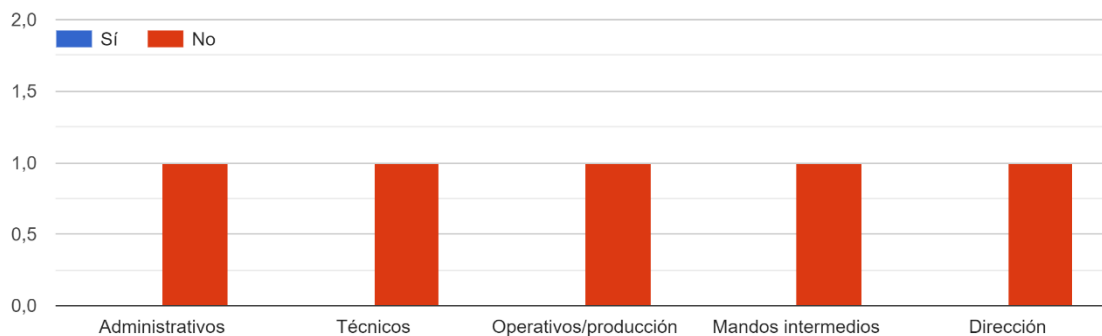
¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

1 respuesta



● Sí
● NO

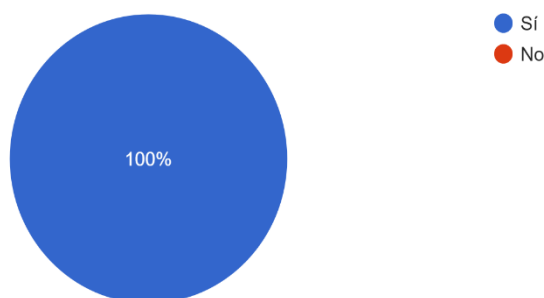
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?



57

¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

1 respuesta



5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Del diagnóstico realizado en el que se ha analizado la situación real del centro de trabajo de la empresa en relación con la igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, se pueden extraer las siguientes conclusiones a modo de resumen final. Lo que aquí se presentan son las principales problemáticas y dificultades detectadas, ámbitos prioritarios de actuación y propuestas de acción:

Principales problemas y dificultades detectadas por áreas y ámbitos prioritarios y propuestas de actuación:

58

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN
<p>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p>	<p>a) No existe protocolo estandarizado para los procesos de selección y contratación, de esta forma se contaría con objetividad a la hora de realizar los procesos y evitaría utilizar posibles sesgos de género.</p> <p>b) Debe buscarse una representación lo más equilibrada posible de la plantilla trabajadora.</p> <p>c) Falta de datos estadísticos desagregados por sexos de los distintos puestos y provincias.</p> <p>d) Fomento de la incorporación de mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género. - Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas. - Recopilar datos estadísticos desagregados por sexos de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios. - Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina.
<p>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p>	<p>Necesidad de revisión de los sistemas de clasificación profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una

		<p>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.</p>
<p>PROMOCIÓN PROFESIONAL</p>	<p>a) La empresa no cuenta con un protocolo estandarizado para los procesos de promoción profesional. No se dan o son muy escasas, las promociones laborales en la entidad.</p> <p>b) Conocimiento de los motivos que provocan el abandono de algunos puestos de trabajo.</p> <p>c) Falta de conocimiento del nivel de estudios de la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género. - Entregar a la persona que decide abandonar su trabajo en la entidad un cuestionario para que pueda manifestarse sobre los motivos de su abandono, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades. - Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.

FORMACIÓN

- | | |
|---|---|
| <p>a) Las personas intervinientes que realizan esta función no cuentan con formación en materia de igualdad de oportunidades. Como mínimo la formación debería de ser de 10 horas.</p> <p>b) Escasa formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla.</p> <p>c) Las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 40 horas.</p> <p>d) Falta de programas de reciclaje profesional.</p> <p>e) Mejorar la formación a distancia y online de la plantilla.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Formación al personal que realiza la selección en la entidad con una duración mínima de 10 horas sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género. - Realización de acción formativa mínima de 5 a 10 horas en perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias. - Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación. - Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras). - Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO. - Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración. - Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo. |
|---|---|

<p>EJERCICIO</p> <p>CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>a) La entidad deberá adaptarse a la nueva normativa en materia de derechos de conciliación y corresponsabilidad e intentar añadir alguna mejora respecto de lo estipulado en el convenio colectivo.</p> <p>b) Trasladar y comunicar la existencia de medidas de conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla.</p> <p>c) Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un protocolo en materia de conciliación y corresponsabilidad contemplando la nueva normativa e intentando incluir mejoras respecto a lo contemplado en el convenio colectivo. - Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal. - Realización de formación en horario de trabajo.
<p>COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</p>	<p>a) La entidad no cuenta con protocolo de actuación para la redacción de documentos con lenguaje inclusivo ni el uso de imágenes y comunicaciones. Sería conveniente contar con guía propia para un uso no sexista en el lenguaje y así hacer partícipe a toda la plantilla.</p> <p>b) Es necesario que la entidad revise si la documentación que utiliza a nivel interno y externo cumple con un lenguaje no sexista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de protocolo de actuación para el uso de lenguaje no sexista en el seno de la entidad, donde quede recogido en una guía de uso propia de la entidad. - Revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web y medios digitales para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio. - Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

		<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género. - Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad. - Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.
<p>INFRARREPRESENTACIÓN</p>	<p>Existencia de segregación ocupacional tanto a nivel vertical como horizontal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Llevar a cabo acciones positivas, prioritariamente, poner en marcha la incorporación del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades en los procesos de selección.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- a) Es necesario contemplar un protocolo de acoso sexual y de garantía integral de la libertad sexual, contando además con las nuevas formas de ciberacoso.
- b) Es necesario contar con personal formado en igualdad para intervenir en casos de denuncias por acoso en la entidad.
- c) Es necesario darle visibilidad y fácil acceso al protocolo de acoso y de garantía integral de la libertad sexual para todo el personal de plantilla, así como las familias y personas usuarias.

- **Elaboración de un protocolo sobre acoso sexual y/o por razón de sexo y de garantía integral de la libertad sexual, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet.**
- **Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.**
- **Publicitar y difundir de manera efectiva el protocolo de acoso y de garantía integral de la libertad sexual.**
- **El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.**

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- a) No existen medidas específicas para la prevención de la violencia de género en el caso de que trabajadoras sufran una situación de esta índole. Es necesario plantear medidas específicas de actuación para que las mujeres estén informadas en todo momento de sus derechos, así como si tienen necesidades sobre estas problemáticas, que sepan que en su lugar de trabajo pueden recibir apoyo y asesoramiento.

- **Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.**
- **Difundir y publicitar los derechos de las víctimas.**

SALUD LABORAL

a) En la política de riesgos y salud laborales no está contemplada la perspectiva de género, es imprescindible contar con esta visión para tener en cuenta las necesidades de las mujeres en materia de seguridad laboral.

- **Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.**
- **Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.**
- **La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.**
- **Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.**

6. PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

65

Atendiendo al art. 46 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: 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 y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A su vez, la ley 9/2009, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, de la Comunitat Valenciana, en el art. 20 apartado 2, se especifica que se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio, normativa que resulta también aplicable puesto que, la entidad cuenta con un centro de trabajo en la Comunitat Autònoma Valenciana.

El proceso a seguir para realizar un plan de igualdad es circular y consta de las siguientes fases:



- ✓ **COMPROMISO CORPORATIVO**
- ✓ **DIAGNÓSTICO**
- ✓ **SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**
- ✓ **OBJETIVOS Y ACCIONES**
- ✓ **COMUNICACIÓN DIFUSIÓN**
- ✓ **SEGUIMIENTO**
- ✓ **EVALUACIÓN**

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en un gran número de textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Su desarrollo reglamentario se realiza a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L., tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) o en su defecto con el personal de la plantilla.

67

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

El compromiso de la representación legal de la entidad con este objetivo y la implicación de la plantilla son necesarias si se quiere lograr cumplir con los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Para la elaboración de este I Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

7. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

En cuanto a los objetivos perseguidos con el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L., diferenciamos generales y específicos.

En relación con el **objetivo general**:

- ✓ Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

En relación con los **objetivos específicos**, se estipulan los siguientes, atendiendo a las diferentes áreas analizadas y de obligada intervención:

Objetivos específicos por áreas
<p>1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p> <p><u>Objetivo Específico:</u> Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.</p>
<p>2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p> <p><u>Objetivo Específico:</u> Revisar y mejorar la clasificación profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.</p>
<p>3-Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL</p> <p><u>Objetivo Específico:</u> Revisar, mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.</p>
<p>4-Área de actuación: FORMACIÓN</p> <p><u>Objetivo Específico:</u> Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que conforman la entidad, en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.</p>
<p>5-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p> <p><u>Objetivo Específico:</u> Realizar una adaptación de las medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad y proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.</p>
<p>6- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</p> <p><u>Objetivo Específico:</u> Realizar formación en materia de lenguaje inclusivo y no discriminatorio, y la revisión del uso del lenguaje en la entidad.</p>
<p>7- Área de mejora: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</p> <p><u>Objetivo Específico:</u> Evitar cualquier tipo de segregación tanto horizontal como vertical en detrimento de las mujeres de la entidad.</p>
<p>8- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p> <p><u>Objetivo Específico:</u> Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad mediante la elaboración y publicación de un protocolo propio de actuación que incluya las nuevas formas de acoso digital.</p>
<p>9- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p> <p><u>Objetivo Específico:</u> Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla, y elaborar un protocolo de medidas específicas para la prevención de la violencia de género.</p>
<p>10- Área de mejora: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</p> <p><u>Objetivo Específico:</u> Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.</p>

8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Resumen de las medidas por área de actuación y mejora:


ÁREA	MEDIDA	NÚM. ACCIÓN
1-. Proceso de selección y contratación.	Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.	A1
	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	A2
	Recopilar datos estadísticos desagregados por sexos de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	A3
	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina.	A4
2-.Clasificación profesional.	Revisión de 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.	A5
3- Promoción Profesional	Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.	A6
	Entregar a la persona que decide abandonar su trabajo en la entidad un cuestionario para que pueda manifestarse sobre los motivos de su abandono, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	A7
	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	A8


4-. Formación	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades al personal que realiza la selección y contratación.	A9
	Realización de acciones formativas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias.	A10
	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	A11
	Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	A12
	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.	A13
	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	A14
	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo.	A15
5-. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Elaborar un protocolo de conciliación familiar y corresponsabilidad contemplando la nueva normativa e intentando incluir mejoras respecto del convenio colectivo.	A16
	Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.	A17
	Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	A18

6-. Comunicación inclusiva y no sexista	Realización de protocolo de actuación para el uso de lenguaje no sexista en el seno de la entidad, donde quede recogido en una guía de uso propio.	A19
	Revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web y medios digitales para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.	A20
	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.	A21
	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.	A22
	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.	A23
	Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	A24
7-. Infrarrepresentación femenina.	Llevar a cabo acciones positivas, prioritariamente, poner en marcha la incorporación del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades en los procesos de selección.	A25
8-. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Elaboración de un protocolo sobre acoso sexual y/o por razón de sexo, y de garantía integral de la libertad sexual, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet.	A26
	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso como parte de la Comisión Instructora.	A27
	Publicitar y difundir de manera efectiva el protocolo de acoso a toda la plantilla, familias y personas usuarias de la entidad.	A28

	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	A29
9-. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.	A30
	Difundir y publicitar los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género.	A31
10-. Salud laboral	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	A32
	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	A33
	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	A34
	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	A35


Áreas y medidas de actuación

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NUM. FITXA (1) N.º FICHA	A1	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.	
ÀREA (2) / ÀREA(2) Proceso de selección y contratación			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA	1	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaboración de guía o manual de selección para realizar los procesos de selección aplicando la perspectiva de género y respetando un uso del lenguaje inclusivo e igualitario.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2024
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
<p>Elaboración de guía o manual en la que queden definidos los puestos de trabajo, los perfiles profesionales, la descripción de los requisitos de los puestos y perfiles de trabajo siguiendo un uso del lenguaje neutro y sin sesgos por razón de género; Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación; Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género. Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres; Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad; Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección; Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.</p>			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Guías y documentación de apoyo. Comisión de Igualdad y RR.HH. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión del procedimiento de selección con perspectiva de género ✓ Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación ✓ Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
Personal participante en los procesos de selección de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y Directiva.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(1) Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad. (2) Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (3) Número de medida/acción dentro del área correspondiente.			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NUM. FITXA (1) N.º FICHA	A2	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.	
ÀREA (2) / ÀREA(2) Proceso de selección y contratación			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA	2	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2027
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
<p>Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos; 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; Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competencias: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...); 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; Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.</p>			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Procedimientos de selección y contratación. Guías y documentos de apoyo. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ % y nº de mujeres respecto de hombres ✓ Muestreo de la documentación mujer/ hombre ✓ Informe anual por mujeres/hombres ✓ Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
Personal participante en los procesos de selección de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y Directiva.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (2) Àreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/accción dentro del área correspondiente.</i>			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NUM. FITXA (1) N.º FICHA A3	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.		
ÀREA (2) / ÀREA(2) Proceso de selección y contratación			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA 3	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027		
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Comisión de Igualdad y Directiva. Procedimientos de selección y contratación. Guías y documentos de apoyo. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
✓ % y nº de mujeres respecto a hombres por provincia			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
Personal participante en los procesos de selección de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y Directiva.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA		ANNEX ANEXO II
A		FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD		
NUM. FITXA (1) N.º FICHA A4	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.			
ÀREA (2) / ÀREA(2) Proceso de selección y contratación				
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA 4	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina.			
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN				
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023			DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
OBJECTIUS / OBJETIVOS				
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.				
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN				
Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).				
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)				
Comisión de Igualdad y Directiva. Procedimientos de selección y contratación. Guías y documentos de apoyo. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).				
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN				
✓ Nº de colaboraciones establecidas ✓ Nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados				
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO				
Personal participante en los procesos de selección de la entidad.				
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN				
Comisión de Igualdad y Directiva.				
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN				
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES				
(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/midas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/accción dentro del área correspondiente.</i>				

 GENERALITAT VALENCIANA	FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES DELA COMUNITAT VALENCIANA <i>FICHA ANNEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</i>	ANNEX ANEXO II
---	---	---

A

FITXA PLA D'IGUALTAT
FICHA PLAN DE IGUALDAD

NÚM. FITXA (1) N.º FICHA	A5	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD	VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.
ÀREA (2) / ÀREA(2)	Clasificación Profesional		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA	5	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA	Revisión de 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.

TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI	2023	DATA DE FINALITZACIÓ	2024
FECHA DE INICIO		FECHA DE FIN	
OBJECTIUS / OBJETIVOS			

Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.

DESCRIPCIÓN / DESCRIPCIÓN

Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.

Esta medida tan sólo se llevará a cabo si en la entidad se produce un incremento a partir del 25% de la plantilla con respecto a la existente en la actualidad.

RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / *RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)*

Comisión de Igualdad y RR.HH.

300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- ✓ Sistemas de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo
- ✓ Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.

PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO

Toda la plantilla de la entidad.

PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN


Comisión de Igualdad y Directiva.

DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN

OBSERVACIONS / OBSERVACIONES

- (1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat.
Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.
- (2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes.
Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- (3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent.
Número de medida/acción dentro del área correspondiente. Número de medida/acción dentro del área correspondiente.

86

 GENERALITAT VALENCIANA	FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA		ANNEX ANEXO II
	A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD		
NUM. FITXA (1) N.º FICHA A6	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.		
ÀREA (2) / ÀREA(2) Promoción Profesional			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA 6	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024		
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Revisar mejorar y fomentar la clasificación profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Guías y documentación de apoyo. Comisión de Igualdad y RR.HH. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
✓ Guía o manual elaborado. ✓ Informe estadístico.			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
Plantilla de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y Directiva.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y			

OBSERVACIONS / OBSERVACIONES

- (4) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat.
Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.
- (5) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes.
Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- (6) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent.
Número de medida/acción dentro del área correspondiente.

88

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESAS DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A			
FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NUM. FITXA (1) N.º FICHA	A7	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.	
ÀREA (2) / ÀREA(2)		Promoción Profesional	
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA	7	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Entregar a la persona que decide abandonar su trabajo en la entidad un cuestionario para que pueda manifestarse sobre los motivos de su abandono, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2024	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2024
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Revisar mejorar y fomentar la clasificación profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Entregar a la persona que decide abandonar su trabajo en la entidad un cuestionario para que pueda manifestarse sobre los motivos de su abandono, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Guías y documentación de apoyo. Comisión de Igualdad y RR.HH. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
✓ N° de personas por sexo y registro de datos.			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
Plantilla de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y Directiva.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			

- (7) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat.
Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.
- (8) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes.
Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- (9) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent.
Número de medida/acción dentro del área correspondiente.

89

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NUM. FITXA (1) N.º FICHA A8	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.		
ÀREA (2) / ÀREA(2) Promoción Profesional			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA 8	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024		
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Revisar mejorar y fomentar la clasificación profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Guías y documentación de apoyo. Comisión de Igualdad y RR.HH. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
✓ Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
Plantilla de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y Directiva.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(10) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			

- (11) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes.
Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- (12) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent.
Número de medida/acción dentro del área correspondiente.

90

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA A9	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.		
ÀREA (2) / ÀREA(2) Formación			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA 9	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad con una duración mínima de 10 horas.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024		
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Acción formativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres específica para personal interviniente en los procesos de selección de personal.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades serán acordes a la modalidad formativa (Internet, equipo de ordenador, altavoces, etc.). Presupuesto de formación estimado para un curso de 10 horas: 700€.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Certificados de realización de la formación por parte de las personas responsables de los procesos de selección. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
Personal participante en los procesos de selección de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y Directiva.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat.			

Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.

- (2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes.
Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- (3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent.
Número de medida/acción dentro del área correspondiente.



**GENERALITAT
VALENCIANA**

**FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES
EMPRESSES DELA COMUNITAT VALENCIANA**

**FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN
LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA**

**ANNEX
ANEXO**

II

A		FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD	
NUM. FITXA (1) N.º FICHA	A10	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD	VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.
ÀREA (2) / ÀREA(2)		Formación	
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA	10	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓ/MEDIDA Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, entre otras.	

TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2027
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
<p>Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias;</p> <p>93 Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras; Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.</p> <p>Deberán diferenciarse las formaciones a llevar a cabo por RR.HH. y por Dirección, de la del resto de la plantilla trabajadora.</p>			

RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)

Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.

Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- ✓ Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.
- ✓ Contenidos de los módulos y nº de personas, horas y nº de mujeres y hombres formados.


PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO
Toda la plantilla de la entidad.
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN

Comisión de Igualdad y Directiva.

DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN

OBSERVACIONS / OBSERVACIONES

- (1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat.
Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.
- (2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes.
Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva demujeres y hombres.
- (3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent.
Número de medida/acción dentro del área correspondiente.

 GENERALITAT VALENCIANA	FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA <i>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</i>	ANNEX ANEXO II
FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD		
A	VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.	
<small>NUM. FITXA (1) N.º FICHA</small> A11	<small>NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD</small>	
<small>ÀREA (2) / ÀREA(2)</small>	Formación	

NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA		
11	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2027
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.			

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

RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)

Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.

Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- ✓ Contenidos de los módulos y nº de personas formadas

PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO

Toda la plantilla de la entidad.


PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN

Comisión de Igualdad y Directiva.


DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN

OBSERVACIONS / OBSERVACIONES


- (1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat.
Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.
- (2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes.
Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- (3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent.
Número de medida/acción dentro del área correspondiente.

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA		ANNEX ANEXO II	
A		FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NUM. FITXA (1) N.º FICHA A12		NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.			
ÀREA (2) / ÀREA(2) Formación					
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA 12		ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).			
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN					
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027			
OBJECTIUS / OBJETIVOS					
Formar a la totalitat de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.					
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN					
Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).					
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)					
Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online. Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).					
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN					
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Facturación cursos formación. ✓ Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo. 					
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO					
Toda la plantilla de la entidad.					
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN					
Comisión de Igualdad y Directiva.					
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN					
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES					


<p>(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es planteen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>		<p>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
<p>A</p> <p>FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</p>			
<p>NUM. FITXA (1) N.º FICHA</p> <p>A13</p>	<p>NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.</p>		
<p>ÀREA (2) / ÀREA(2) Formación</p>			
<p>NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA</p> <p>13</p>	<p>ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.</p>		
<p>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</p>			
<p>DATA D'INICI FECHA DE INICIO</p> <p>2023</p>	<p>DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN</p> <p>2024</p>		
<p>OBJECTIUS / OBJETIVOS</p>			
<p>Formar a la totalitat de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.</p>			
<p>DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN</p>			
<p>Acciones formativas con perspectiva de género e igualdad por parte de las personas encargadas del seguimiento del Plan.</p>			
<p>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</p>			

<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online. Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Facturación cursos formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO
<p>Toda la plantilla de la entidad.</p>
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN
<p>Comisión de Igualdad y Directiva.</p>
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES
<p>(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es planteen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva demujeres y hombres.</i></p> <p>(3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>

 GENERALITAT VALENCIANA	FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II	
A	FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD		
NUM. FITXA (1) N.º FICHA	A14	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD	VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.
ÀREA (2) / ÀREA(2)	Formación		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA	14	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2027
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			

<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online. Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>
<p>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>
<p>✓ N° de veces que se aplica desagregado por sexo.</p>
<p>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</p>
<p>Toda la plantilla de la entidad.</p>
<p>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</p>
<p>Comisión de Igualdad y Directiva.</p>
<p>DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</p>
<p>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</p>
<p>(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es planteen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
<p>A</p>	<p>FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</p>	
<p>NUM. FITXA (1) N.º FICHA A15</p>	<p>NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.</p>	
<p>ÀREA (2) / ÁREA(2) Formación</p>		
<p>NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA 15</p>	<p>ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).</p>	
<p>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</p>		
<p>DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023</p>	<p>DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027</p>	
<p>OBJECTIUS / OBJETIVOS</p>		
<p>Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.</p>		
<p>DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN</p>		
<p>Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a</p>		

las excedencias contempladas en la ley 3/2007).
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)
Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordadas a la formación online. Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
✓ N° de horas y personas desagregado por sexo.
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO
Toda la plantilla de la entidad.
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN
Comisión de Igualdad y Directiva.
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES
(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>

 GENERALITAT VALENCIANA	FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
	A	
FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD		
NUM. FITXA (1) / N.º FICHA A16	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.	
ÀREA (2) / ÀREA(2) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) / N.º ACCIÓN/MEDIDA 16	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaborar un protocolo en materia de conciliación familiar y corresponsabilidad adaptándolo a la nueva normativa, intentando incluir mejoras respecto al convenio colectivo.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN		
DATA D'INICI / FECHA DE INICIO 2023	DATA DE FINALITZACIÓ / FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS		
Realizar estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.		
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN		
Elaborar un protocolo en materia de conciliación y corresponsabilidad a la nueva normativa y mejorar lo estipulado en el convenio colectivo y entre ellas las siguientes: Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato		

o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción. Se entregarán cuadrantes 7 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciar los cuadrantes 65% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.


Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.

Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.


Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.

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


<p>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / <i>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</i></p> <p>Guías y documentación de apoyo. Comisión de Igualdad y RR.HH. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>	
<p>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ <i>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</i></p>	
<p>✓ Guías y documentación de apoyo. ✓ Muestreo de datos desagregados por sexo.</p>	
<p>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / <i>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</i></p>	
<p>Toda la plantilla de la entidad.</p>	
<p>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / <i>PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</i></p>	
<p>Comisión de Igualdad y Directiva.</p>	
<p>DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / <i>DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</i></p>	
<p>OBSERVACIONS / <i>OBSERVACIONES</i></p>	
<p>(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>	

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p><i>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</i></p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
---	---	------------------------------


A		FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD	
NUM. FITXA (1) N.º FICHA	A17	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.	
ÀREA (2) / ÀREA(2)		Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA	17	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2027
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Realitzar estudi sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Acción informativa sobre las medidas de conciliación a las que puede acceder el personal empleado según sus necesidades e intereses.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH. Guías y documentación de apoyo. Impresoras y ordenadores. Tablones de información donde se pueda acceder fácilmente por parte de la plantilla de la entidad de manera permanente, correo electrónico. 200 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Difusión de las medidas de conciliación a disposición de la plantilla trabajadora. ✓ Medidas a las que el personal empleado se acoge. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
Toda la plantilla de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y Directiva.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
<p>(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>			

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
	A	


NÚM. FITXA (1) N.º FICHA	A18	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD	VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.
ÀREA (2) / ÀREA(2)	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA	18	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓ/MEDIDA	Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2027
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Realizar estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Se llevará a cabo por las personas responsables designadas por la entidad y RR.HH. con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios. Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de formaciones realizadas. ✓ Horas de formación. 			
Toda la plantilla de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y Directiva.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
<p>(1) Es detallaran tantes accions/ mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>			

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
	<p>FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</p>	


NÚM. FITXA (1) N.º FICHA A19		NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.	
ÀREA (2) / ÀREA(2) Comunicación inclusiva y no sexista			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA 19		ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Realización de protocolo de actuación para el uso de lenguaje no sexista en el seno de la entidad, donde quede recogido en una guía de uso propio.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024	
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de un protocolo y guía de actuación de la entidad que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
La guía y el protocolo se realizará con recursos propios. Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400€			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guía y protocolo elaborados que podrá estar todo en un mismo documento. ✓ Mecanismo de comunicación para dar traslado a la plantilla. 			
Toda la plantilla de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y Directiva.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
<p>(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>			

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
	<p>FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</p>	
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA A20	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.	


ÀREA (2) / ÀREA(2) Comunicación inclusiva y no sexista	
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA 20	Revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web para evitar el uso del lenguaje sexista o discriminatorio.
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN	
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027
OBJECTIUS / OBJETIVOS	
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de un protocolo y guía de actuación de la entidad que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN	
Revisión de documentos e imágenes de la entidad para eliminar cualquier sesgo de sexo o género que pudiera existir.	
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
La revisión se realizará con recursos propios. Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400€	
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de documentos revisados ✓ N° de imágenes revisadas 	
<p>Toda la plantilla de la entidad.</p> <p style="text-align: center;">PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</p> <p>Comisión de Igualdad y Directiva.</p> <p style="text-align: center;">DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</p> <p style="text-align: center;">OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</p>	
<p>(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>	

 GENERALITAT VALENCIANA	FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
	FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD	
NUM. FITXA (1) N.º FICHA A21	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.	


ÀREA (2) / ÀREA(2) Comunicación inclusiva y no sexista	
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA 21	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN	
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027
OBJECTIUS / OBJETIVOS	
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de un protocolo y guía de actuación de la entidad que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN	
<p>Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.</p> <p>Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.</p> <p>Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.</p>	
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
<p>La revisión se realizará con recursos propios.</p> <p>Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400€</p>	
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creación de la sección y contenidos de la misma. ✓ Creación del espacio y contenidos. ✓ N° de comunicaciones. 	
Toda la plantilla de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN	
Comisión de Igualdad y Directiva.	
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES	
<p>(4) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(5) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(6) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>	

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
	<p>FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</p>	
<p>NÚM. FITXA (1) N.º FICHA A22</p>	<p>NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.</p>	


ÀREA (2) / ÀREA(2) Comunicación inclusiva y no sexista	
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA 22	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN	
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027
OBJECTIUS / OBJETIVOS	
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de un protocolo y guía de actuación de la entidad que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN	
Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
La revisión se realizará con recursos propios. Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400€	
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Campañas y contenidos. ✓ Colaboraciones. 	
Toda la plantilla de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN	
Comisión de Igualdad y Directiva.	
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES	
<p>(7) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(8) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva demujeres y hombres.</i></p> <p>(9) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>	

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESASDE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
	<p>FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</p>	
<p>NUM. FITXA (1) N.º FICHA A23</p>	<p>NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.</p>	


ÀREA (2) / ÀREA(2) Comunicación inclusiva y no sexista	
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA 23	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN	
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027
OBJECTIUS / OBJETIVOS	
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de un protocolo y guía de actuación de la entidad que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN	
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. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
La revisión se realizará con recursos propios. Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400€	
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Campañas y contenidos. ✓ N° de personas informadas. ✓ Aplicación de la medida. 	
Toda la plantilla de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN	
Comisión de Igualdad y Directiva.	
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES	
<p>(10) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(11) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(12) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>	

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
	<p>FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</p>	
<p>NUM. FITXA (1) N.º FICHA A24</p>	<p>NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.</p>	


ÀREA (2) / ÀREA(2) Comunicación inclusiva y no sexista	
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA 24	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓ/MEDIDA Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN	
DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2023
DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2027
OBJECTIUS / OBJETIVOS	
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de un protocolo y guía de actuación de la entidad que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN	
Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online. Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).	
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Facturación cursos formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 	
<p>Toda la plantilla de la entidad.</p> <p style="text-align: center;">PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</p> <p>Comisión de Igualdad y Directiva.</p> <p style="text-align: center;">DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</p> <p style="text-align: center;">OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</p> <p>(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>	

 GENERALITAT VALENCIANA	FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESAS DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
	FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD	


NÚM. FITXA (1) N.º FICHA	A25	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD	VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.
ÀREA (2) / ÀREA(2)	Infrarrepresentación Femenina		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA	25	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA	Llevar a cabo acciones positivas, prioritariamente, poner en marcha la incorporación del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en los procesos de selección.
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2027
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Evitar cualquier tipo de segregación tanto horizontal como vertical en detrimento de las mujeres de la entidad.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Llevar a cabo acciones positivas, prioritariamente, poner en marcha la incorporación del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en los procesos de selección. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Se llevará a cabo por las personas integrantes en RR.HH. y dirección de la entidad con colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios. Presupuesto estimado: 30h * 20€/h = 600€.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Número de medidas propuestas y puestas en marcha. ✓ Cambios realizados en la distribución de la plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y puesto de trabajo. 			
Toda la plantilla de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y Directiva.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
<p>(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>			

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESAS DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
--	--	--


A		FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD	
NUM. FITXA (1) N.º FICHA	A26	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.	
ÀREA (2) / ÀREA(2) Prevenció del acoso sexual y por razón de sexo			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA	26	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaboración de un protocolo sobre acoso sexual y/o por razón de sexo, y de garantía integral de la libertad sexual, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2024
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y/o por razón de sexo y de garantía integral de la libertad sexual en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Elaboración de un protocolo sobre acoso sexual y/o por razón de sexo, y de garantía integral de la libertad sexual, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Guías y documentación de apoyo. Comisión de Igualdad y RR.HH. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Protocolo. ✓ Mecanismo de comunicación para dar traslado a la plantilla. 			
Toda la plantilla de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y Directiva.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
<p>(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>			

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESAS DELA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO
	FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	II
A		
FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD		


NUM. FITXA (1) N.º FICHA	A27	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.	
ÀREA (2) / ÀREA(2)		Prevenció del acoso sexual y por razón de sexo	
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA	27	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓ/MEDIDA Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso en la entidad.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2027
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Acció de formació de plantilla en materia de igualdad de las personas que intervengan en los posibles casos que se produzcan por acoso en la entidad.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online. Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 			
Toda la plantilla de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y Directiva.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
<p>(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>			

 GENERALITAT VALENCIANA	FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
	FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD	
NUM. FITXA (1) N.º FICHA	A28	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.


ÀREA (2) / ÀREA(2) Prevenció del acoso sexual y por razón de sexo	
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA 28	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓ/MEDIDA Publicitar y difundir de manera efectiva el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN	
DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2023
DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2024
OBJECTIUS / OBJETIVOS	
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.	
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN	
Publicitar y difundir de manera efectiva el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo donde se pueda acceder fácilmente por parte de la plantilla de la entidad de manera permanente.	
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
La publicidad e información se realizará con recursos propios. Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400€	
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Protocolo. ✓ Mecanismo de comunicación para dar traslado a la plantilla. 	
Toda la plantilla de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN	
Comisión de Igualdad y Directiva.	
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES	
<p>(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>	

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
	<p>FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</p>	
<p>NÚM. FITXA (1) N.º FICHA A29</p>	<p>NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.</p>	


ÀREA (2) / ÀREA(2) Prevenció del acoso sexual y por razón de sexo	
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA 29	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓ/MEDIDA El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN	
DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2023
DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2024
OBJECTIUS / OBJETIVOS	
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.	
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN	
El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Guías y documentación de apoyo. Comisión de Igualdad y RR.HH. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).	
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
✓ Elaboración del informe con el nº de procesos y resultados.	
Toda la plantilla de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN	
Comisión de Igualdad y Directiva.	
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES	
<p>(4) Es detallaran tantes accions/ mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(5) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(6) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>	

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
	<p>FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</p>	
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA A30	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.	
ÀREA (2) / ÀREA(2) Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓ/MEDIDA	


30	Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI <i>FECHA DE INICIO</i>	2023	DATA DE FINALITZACIÓ <i>FECHA DE FIN</i>	2024
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social acorde a la normativa en vigor para las trabajadoras víctimas de la violencia de género y darlo a conocer a la plantilla por los canales oficiales de información donde se pueda acceder fácilmente por parte de la plantilla de la entidad de manera permanente. Se incluirán algunas mejoras como son: Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos. La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. Mejora Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género. Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad y la Junta Directiva con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios. Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 400€.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificar la elaboración del documento previsto. ✓ Verificar el traslado de la información a la plantilla sobre el contenido del documento. 			
Toda la plantilla de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y Directiva.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
<p>(1) Es detallaran tantes accions/medures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>			

 GENERALITAT VALENCIANA	FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
	A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD	
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA A31	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.	
ÀREA (2) / ÀREA(2)	Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	


NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA		
31	Difundir y publicitar los derechos de las víctimas de violencia de género.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2027
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Planificar, dissenyar i posar en marxa campanyes preventives sobre violència de gènere tant internes com a l'exterior de l'entitat.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Se llevarà a cabo por las personas integrantes de RR.HH. y dirección de la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios. Presupuesto estimado: 10h * 20€/h= 200€.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
✓ Evidencias de la publicación y difusión realizada.			
Toda la plantilla de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y Directiva.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
<p>(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>			

 GENERALITAT VALENCIANA	FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
	FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD	
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA A32	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.	
ÀREA (2) / ÀREA(2) Salud Laboral		


NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA
32	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN	
DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2024
DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2025
OBJECTIUS / OBJETIVOS	
Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.	
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN	
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría. Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad y del servicio preventivo de riesgos laborales. Presupuesto estimado: 30h * 20€/h= 600€.	
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Datos de siniestralidad por sexo y categoría. ✓ Revisión y difusión del protocolo/ nº de difusiones. ✓ Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados. 	
Toda la plantilla de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN	
Comisión de Igualdad y Directiva.	
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES	
<p>(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva demujeres y hombres.</i></p> <p>(3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>	

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESASDE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
	<p>FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</p>	
<p>NUM. FITXA (1) N.º FICHA</p> <p>A33</p>	<p>NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD</p> <p>VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.</p>	

ÀREA (2) / ÀREA(2) Salud Laboral	
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA 33	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓ/MEDIDA Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN	
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025
OBJECTIUS / OBJETIVOS	
Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.	
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN	
Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad y del servicio preventivo de riesgos laborales. Presupuesto estimado: 30h * 20€/h= 600€.	
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
✓ Incorporación de la perspectiva de género.	
Toda la plantilla de la entidad. PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y Directiva.	
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES	
(4) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (5) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (6) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>	

 GENERALITAT VALENCIANA	FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
	FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD	
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA A34	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.	
ÀREA (2) / ÀREA(2) Salud Laboral		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓ/MEDIDA La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo	

34	en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2024	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2025
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad y del servicio preventivo de riesgos laborales. Presupuesto estimado: 30h * 20€/h= 600€.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
✓ Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.			
Toda la plantilla de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y Directiva.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
<p>(7) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(8) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(9) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>			

 GENERALITAT VALENCIANA	FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
	FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD	
NUM. FITXA (1) N.º FICHA A35	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.	
ÀREA (2) / ÀREA(2) Salud Laboral		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA 35	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN		

DATA D'INICI FECHA DE INICIO	2024	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN	2025
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad y del servicio preventivo de riesgos laborales. Presupuesto estimado: 30h * 20€/h= 600€.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
✓ Incorporación de la perspectiva de género.			
Toda la plantilla de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y Directiva.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
<p>(10) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(11) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(12) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>			

ÀREA	PRESUPUESTO
Proceso de selección y contratación	1.200€
Clasificación y Promoción profesional	1.200€
Formación	4.300€
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, laboral y personal	800€
Comunicación inclusiva y no sexista	2.600€
Infrarrepresentación femenina	600€

Presupuesto por área:

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	1.600€
Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	600€
Salud laboral	2.400€
SUBTOTAL	15.300€



9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Plan de Igualdad de VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L., se aplicará a la totalidad de la plantilla de la entidad, cualquiera que sea el centro de trabajo, y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En cuanto al seguimiento, instrumento esencial para conocer el desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, deberá realizarse de forma simultánea a la

ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. El sistema de seguimiento contemplado se llevará a cabo durante toda la vigencia del plan de igualdad, cuya finalidad será verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos, según el calendario propuesto en cada acción a desarrollar. La Comisión de Seguimiento e Igualdad, será la responsable de velar por el correcto cumplimiento de las medidas para la consecución de los objetivos. Más adelante del presente documento, se detallan las funciones y cuando se constituirá la Comisión de Seguimiento e Igualdad. No obstante, hay que destacar que el seguimiento del Plan será de cada una de las medidas descritas a implementar y se llevará a cabo al mismo tiempo que la ejecución del plan. En cada medida, se ha determinado el órgano de vigilancia y control para su ejecución.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento e Igualdad se realizarán como mínimo semestralmente, en éstas se evaluarán las acciones realizadas, según los indicadores establecidos en cada medida y los instrumentos de recogida de información.

El procedimiento de recopilación y sistematización de la información, así como de la documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad, se realizará por las partes responsables de cada acción en concreto, elaborando los informes correspondientes y anexando las muestras de todo lo relativo a la implementación del I PIO, para después, trasladarlo a la Comisión de Seguimiento e Igualdad, para realizar la evaluación intermedia y la final. Se tendrán en cuenta, en la elaboración de los informes de seguimiento, los análisis y la valoración de la ejecución, propuestas de mejora o modificación de las medidas llevadas a cabo. Se Anexa la plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad (**ANEXO III**).

10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La evaluación, ya sea intermedia, final, de seguimiento, etc., consiste en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido o no los objetivos propuestos e identificar los factores que han influido en los resultados con el fin de introducir las modificaciones oportunas. Por tanto, la evaluación será un instrumento de retroalimentación. Ésta se realizará para comprobar en qué medida se han alcanzado los objetivos propuestos dentro del I PIO, que es un plan de actuación, y así facilitar el

proceso en la toma de decisiones para mejorar y/o modificar un nuevo plan de actuación y así sucesivamente.

Este apartado permitirá contemplar y analizar el desarrollo del plan en su conjunto, contará con los elementos siguientes:

- ✓ Para realizar la evaluación, se designará al órgano responsable para ello, que en este caso será la Comisión de Igualdad.

La evaluación se fija en las siguientes fechas:

- Evaluación intermedia en octubre de 2025.
- Evaluación final en octubre de 2027, dado que la vigencia del plan es hasta octubre de 2027, aproximadamente en esa fecha la evaluación final deberá realizarse.

La información se recopilará mediante las reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento e Igualdad, a las cuales deberán acudir las personas responsables de la implementación de las diferentes acciones para verificar el seguimiento y ejecución, así como trasladar los datos recopilados en los informes realizados.

En las evaluaciones intermedia y final, se elaborará un informe pertinente, que incluirá el análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Se podrá elaborar una propuesta de mejora de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la entidad.

La evaluación de cierre o final será la fase que cerrará el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de la entidad y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un II Plan de igualdad de oportunidades.

En los informes de evaluación intermedia y evaluación final, se articularán tres ejes de análisis y valoración, que permitirán comparar los resultados propuestos con los que finalmente se obtengan. Se prestará atención a los siguientes elementos:

- ✚ **Evaluación de resultados:** se contemplará el nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las personas beneficiarias.
- ✚ **Evaluación de proceso:** se analizará la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de las acciones, así como las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- ✚ **Evaluación de impacto:** se valorarán los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del presente plan de igualdad.

Todo ello, se recopilará mediante información cuantitativa y cualitativa referida a todos los apartados del plan durante el período de vigencia de este, para ofrecer una comparativa de la situación de la entidad en términos de igualdad

Debemos añadir que la implantación de un plan de igualdad no es un proyecto lineal en el tiempo, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se va redefiniendo según las nuevas necesidades que van surgiendo. En definitiva, se trata de un proceso circular y continuo que enlazará de la vigencia de cada plan, su evaluación y el arranque del nuevo plan. La puesta en marcha de un Plan de Igualdad en una realidad social no es una ciencia exacta, por lo tanto, es posible que surjan modificaciones durante todo el proceso de implementación y adaptaciones necesarias para continuar en las líneas marcadas en los objetivos y acciones.

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se detalla el calendario de actuación para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del I Plan de Igualdad de VIGILANCIA PRESENCIAL, S.L.:

CRONOGRAMA	N.º Acción	2023	2024	2025	2026	2027
1. Proceso de selección y contratación	A1					
	A2					
	A3					
	A4					
2. Clasificación y Promoción profesional	A5					

	A6					
	A7					
	A8					
3. Formación	A9					
	A10					
	A11					
	A12					
	A13					
	A14					
	A15					
4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	A16					
	A17					
	A18					
5. Comunicación inclusiva y no sexista	A19					
	A20					
	A21					
	A22					
	A23					
	A24					
6. Infrarrepresentación femenina	A25					
7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	A26					
	A27					
	A28					

	A29					
8. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	A30					
	A31					
9. Salud laboral	A32					
	A33					
	A34					
	A35					

12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E IGUALDAD

Según lo establecido en el art. 9 punto 5 del RD 901/2020, en el Plan de Igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición equilibrada y atribuciones que se decidan en este, donde deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, con composición equilibrada entre mujeres y hombres.

138

Formarán parte de esta Comisión:

De una parte, la representación de la empresa:

- Dña. Nuria Moreno Montanés. Técnica.

De otra parte, la representación de la plantilla por medio de la RLPT interna de la entidad:

- D. José Ángel Martínez Muñoz. UGT en representación de la plantilla laboral de la entidad.

Las funciones de la comisión serán las siguientes:

- Velar por el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la organización, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización, así como realizar propuestas de cambios que correspondan.
- Informar al personal de la organización sobre el Plan de Igualdad y los objetivos perseguidos con el mismo.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad, especialmente entre las personas destinatarias de este, y promover la implantación de las acciones proponiendo el tiempo, los medios y recursos necesarios.
- Realizar el seguimiento y control del Plan en todas las fases de este.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad y la implantación efectiva de las acciones en él contenidas.

En cuanto al funcionamiento, se regirá por las siguientes normas:

- Reuniones: La Comisión de Seguimiento se reunirá con una periodicidad mínima semestral, para velar por la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose convocar por ambas partes, cuantas reuniones extraordinarias estimen necesarias, previa justificación de los motivos que las originan.
- Acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.
- Actas: Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.
- Todos los miembros de la Comisión de Seguimiento, y sus asesores/as, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones, así como de la documentación y datos aportados por las partes.

Como **Anexo I**, se adjunta el modelo de acta de constitución de dicho órgano.

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, tendrá que revisarse siempre que concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando se tenga que hacer como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
5. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento e Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión del apartado 1, esto es, cuando se tenga que realizar como consecuencia del seguimiento y evaluación.

La Comisión de Seguimiento e Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de los apartados 2, 3, 4 y 5 deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en aquel momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento e Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora.

Solución extrajudicial de conflictos: para solventar discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, cualquiera de las partes de Comisión de Seguimiento e Igualdad, podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

BIBLIOGRAFÍA

- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- Comunitat Valenciana. Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.
- España. 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. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.