



PLAN DE IGUALDAD

GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD, S.A.

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2023-2027

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A.	4
3. Características generales de la empresa.....	5
4. Compromiso con la igualdad.....	12
5. Análisis	13
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas	13
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados	14
5.3. Fecha de realización del diagnóstico	14
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración	14
6. Informe de diagnóstico	16
6.1. Selección y contratación	16
6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	24
6.3. Formación.....	25
6.4. Promoción profesional.....	27
6.5. Información general y condiciones de trabajo.....	29
6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.....	35
6.7. Infrarrepresentación femenina	36
6.8. Retribuciones y auditoría retributiva.....	37
6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	47
6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género	48
6.11. Comunicación e imagen interna y externa.....	49
6.12. Violencia de género.....	49
6.13. Cultura y gestión organizativa: la presencia de la igualdad.....	49
7. Conclusiones del informe del diagnóstico.....	51
8. Objetivos.....	53
8.1. Objetivos generales.....	53
8.2. Objetivos específicos.....	53
9. Medidas del plan de igualdad.....	55
10. Ámbito de aplicación y vigencia	123
11. Seguimiento y evaluación	125
12. Procedimiento de modificación	130
13. Sistema de resolución de conflictos	131
14. Consultoría externa	131
15. Firma del plan de igualdad	131
16. Registro del plan de igualdad.....	132
17. Glosario	132
18. Anexos.....	134
18.1. Datos encuestas	134

18.2.	Manual de buenas prácticas de comunicación	142
18.3.	Protocolo de prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.....	144
18.4.	Protocolo para la detección y tratamiento en Grupo Control Empresa De Seguridad S.A. de situaciones de violencia de género	160

1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A. ha contado con la siguiente normativa aplicable:

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

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A.

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

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

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

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

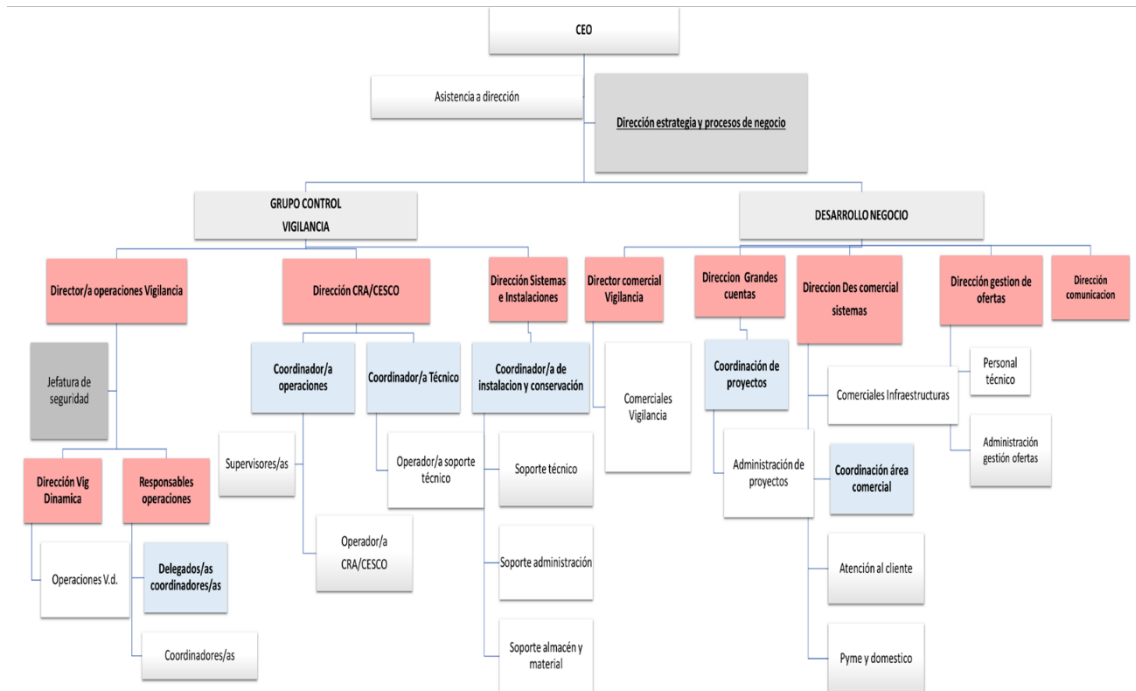
Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31/12/2022.

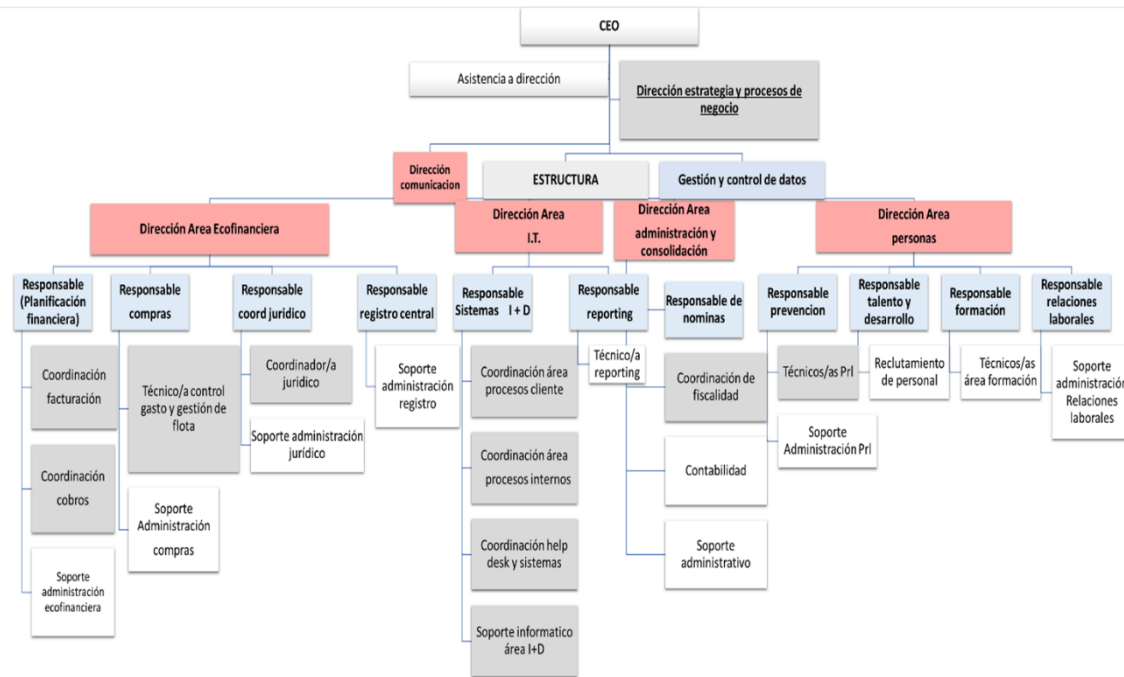
2. Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A.

Nombre o Razón Social	GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD
Forma Jurídica	S.A.
CIF	A04038014
Dirección	C/ Soldado Español, 12 – 04004 – Almería – ALMERIA
Actividad	Actividades de seguridad privada
Provincia	Almería
Municipio	Almería
Teléfono	950262222
Correo electrónico	igualdad@grupocontrol.com
Página web	https://www.grupocontrol.com/
Recogida diagnóstico	Datos de enero 2022 a diciembre 2022
Fecha de finalización del informe	26/3/2023
Fecha de entrega a Instituto de la Mujer	31/03/2023
Persona de contacto	Carmen Morales Molina
Método de cálculo	<p>El diagnóstico incluye:</p> <p>*Proceso y metodología utilizada: Informe PowerBi conectado a la Base de Datos del programa de gestión de la compañía, incluyendo los indicadores ejemplo y el orden de puntos recogidos en el Plan de Igualdad.</p> <p>*Datos analizados: Datos relativos a empleados de la empresa Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A.U, de carácter personal (Ficha de empleado), contractual (tramos de contratación) y salarial (detallado nóminas por conceptos).</p> <p>*Fecha de recogida de información: Periodo del 01/10/2021 al 30/09/2022 # Para el comparativo de indicadores de 2 años se toma el año 1 en el periodo 01/10/2021 al 30/09/2021. Para el análisis de salarios se toma el periodo 01/01/2022 al 31/12/2022 (año natural).</p> <p>*Fecha de realización del diagnóstico: 06/10/2022</p> <p>*Personas que han intervenido en su elaboración: Responsable de explotación de datos, Responsable de Control de Gestión y Responsable de Igualdad.</p> <p>*Unidad de medida para los salarios: Valores medios y medianos de los salarios</p>

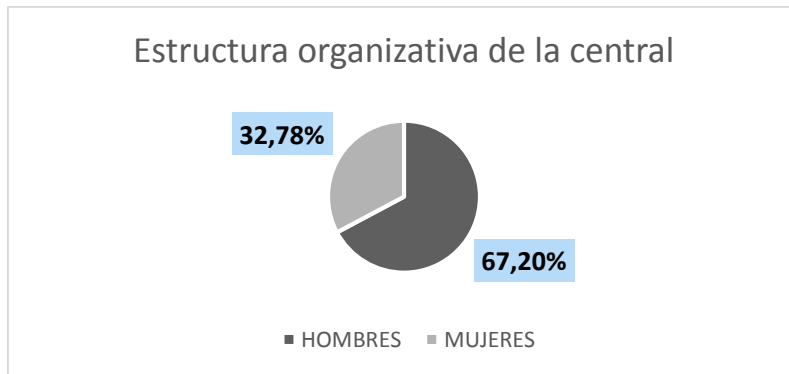
contextualizados a salario diario, utilizando el método de cálculo de salarios equiparados igualando las jornadas al 100%.

3. Características generales de la empresa





En el total de la estructura Organizativa de central, incluyendo personal del grupo que realizan servicios para grupo Control hay un total de 241 personas. (162 hombres y 79 mujeres)



En relación a la segmentación de personal en relación de responsabilidad:

Hemos desglosado en 03 áreas principales Dirección, que representa el 9% del personal de estructura organizativa central, Coordinación, se tratan de posiciones de responsabilidad en gestión de equipos y coordinación de áreas, representando un 24% del personal de estructura organizativa central. Como era de esperar el personal de estructura es la segmentación con mayor representatividad, representando un 68%. A continuación, se adjunta tabla con el desglose de género.



	HOMBRES	MUJERES	Total General
DIRECCIÓN	17	4	21
COORDINACION PERSONAL	47	9	56
ESTRUCTURA	98	66	164
Total General	162	79	241

Grupo Control, pertenece a Corporación Dimoba, lo que lleva a tener dentro del personal de estructura organizativa central, personal de las diferentes empresas que lo componen, por ello se adjunta a continuación una tabla del personal de estructura organizativa, para poder entender la estructura del organigrama, frente a los datos obtenidos de personal extraídos exclusivamente de Grupo Control, que nos permitirá revisar también el índice real de masculinización de las áreas con un enfoque más global .

	HOMBRES GC	MUJERES GC	Total General	HOMBRES CORPORACION	MUJERES CORPORACION	Total General	Total estructura
CEO	2		2	1		1	3
SOPORTE	7	1	8	24	33	57	65
VIGILANCIA	61	14	75	9	13	22	97
DESARROLLO NEGOCIO	51	2	53	7	16	23	76
Total General	121	17	138	41	62	103	241

En relación con las áreas de trabajo, desde Grupo Control se ha realizado una segmentación en 04 áreas:

Ceo/Dirección: Se trata de la directiva de la empresa.

Vigilancia: Se ha englobado todo el personal que trabaja en los servicios de Vigilancia que realiza Grupo Control.

Desarrollo de negocio: El área de desarrollo de negocio, está centrado en las oportunidades de estrategias comerciales y perfiles de dirección de áreas críticas para el crecimiento de la empresa. Soporte: Se incluyen todas las áreas de negocio que van relacionadas con el soporte a la línea de vigilancia y desarrollo de negocio es la “estructura de la empresa”.

Personal organigrama (Grupo Control)

	HOMBRES GC	MUJERES GC	Total General
CEO	1%	0%	1%
SOPORTE	5%	1%	6%
VIGILANCIA	44%	10%	54%
DESARROLLO NEGOCIO	37%	1%	38%
Total General	88%	12%	100%

Personal organigrama (Corporación Dimoba)

	HOMBRES	MUJERES	Total General
CEO	1%	0%	1%
SOPORTE	13%	14%	27%
VIGILANCIA	29%	11%	40%
DESARROLLO NEGOCIO	24%	7%	32%
Total General	67%	33%	100%

Como se puede observar si sólo revisamos el personal contratado por Grupo Control, el porcentaje de personal masculino representa un 88% del personal de estructura, frente a un 12% de mujeres, destacando el personal del área de Vigilancia y Desarrollo. Estos datos varían cuando se realizan desde la perspectiva de toda la Corporación (teniendo no sólo en cuenta contratada por Grupo Control), que nos lleva a tener un porcentaje de personal masculino de un 67% de hombres frente a un 33% de mujeres, podemos observar que crece que teniendo en

cuenta estos datos, el personal de soporte representa un 27%, frente al 6% que se representa si sólo tenemos en cuenta las personas de estructura contratadas por Grupo Control.

1.1. Evaluación de puestos

La empresa considera que los mecanismos de selección, promoción interna y retribución son objetivamente igualitarios y por tanto no hay discriminación entre sexos. Las personas que ocupan puestos intermedios o superiores atienden en todos los casos al mérito propio de las personas para ocupar dichos cargos.

Ejemplos de puestos ocupados por mujeres en la empresa:

- Responsable de talento y desarrollo
- Responsable de administración y consolidación
- Responsable de Relaciones Laborales
- Responsable de nóminas
- Responsable de operaciones (Cataluña y zona norte)
- Coordinadora de operaciones de CRA

Análisis de evaluación de puestos:

Para realizar la evaluación de puestos, se ha utilizado la aplicación del Ministerio. Cada responsable ha evaluado a sus puestos con las aportaciones de los que ocupan el puesto, el responsable de prevención y la responsable de Talento y Desarrollo.

Procedimiento utilizado para la herramienta de valoración de puestos:

Para poder valorar los puestos de trabajo se han realizado diversas acciones:

1. Albatros (Adjunto la descripción del proyecto): Se lanza a todos los/las responsables de área en el primer trimestre del año para el análisis de nuevas posiciones y asignaciones de funciones y responsabilidades dentro de los diferentes puestos de trabajo.
2. Evaluación del desarrollo: Cada responsable se reúne con sus trabajadores/as para analizar las competencias necesarias para el buen desarrollo de su puesto, analizar sus funciones y sus necesidades.
3. Herramienta de Valoración: Se envía a los/las responsables de los puestos para que nos puntúen los indicadores descritos en cada categoría y que lo consensuen y analicen con sus trabajadores/as.

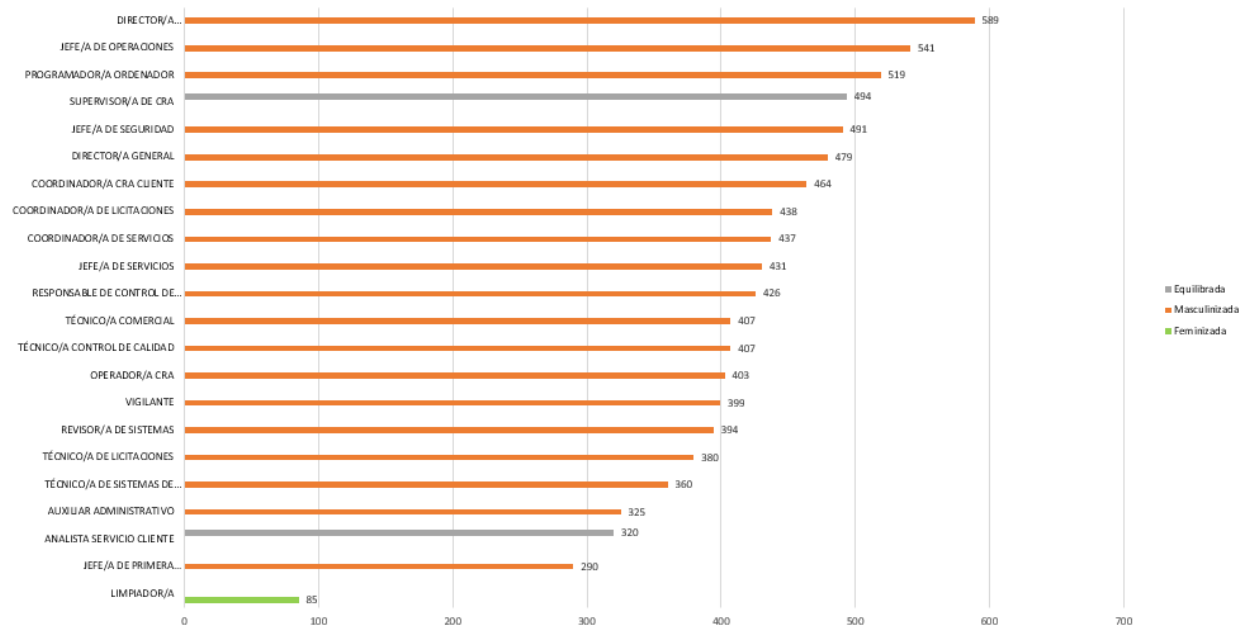
Distribución por categorías

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
ANALISTA SERVICIO CLIENTE xxx	2	2	Equilibrada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	8	Masculinizada
COORDINADOR/A CRA CLIENTE	0	1	Masculinizada

COORDINADOR/A DE LICITACIONES	0	1	Masculinizada
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	3	62	Masculinizada
DIRECTOR/A GENERAL	0	1	Masculinizada
DIRECTOR/A TECNICO/OPERACIONES	0	1	Masculinizada
JEFE/A DE OPERACIONES	0	8	Masculinizada
JEFE/A DE PRIMERA ADMINISTRATIVO CRA CLIENTE	0	1	Masculinizada
JEFE/A DE SEGURIDAD	0	1	Masculinizada
JEFE/A DE SERVICIOS	1	22	Masculinizada
LIMPIADOR/A	1		Feminizada
OPERADOR/A CRA	8	30	Masculinizada
PROGRAMADOR/A ORDENADOR	0	1	Masculinizada
RESPONSABLE DE CONTROL DE GESTION	0	1	Masculinizada
REVISOR/A DE SISTEMAS	0	2	Masculinizada
SUPERVISOR/A DE CRA	1	1	Equilibrada
TÉCNICO/A COMERCIAL	0	4	Masculinizada
TÉCNICO/A CONTROL DE CALIDAD	0	1	Masculinizada
TÉCNICO/A DE LICITACIONES	1	3	Masculinizada
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD	0	37	Masculinizada
VIGILANTE	673	4377	Masculinizada

Como se puede observar el sector esta masculinizado, solo en la categoría de Supervisor CRA y el de Analista Servicio Cliente está equilibrado.

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



El resultado de la valoración de puestos es el siguiente:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 1	LIMPIADOR/A(85)
Agrupación 3	JEFE/A DE PRIMERA ADMINISTRATIVO CRA CLIENTE(290)
Agrupación 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO(325)
	REVISOR/A DE SISTEMAS(394)
	TÉCNICO/A DE LICITACIONES(380)
	TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD(360)
	ANALISTA SERVICIO CLIENTE(320)
	VIGILANTE(399)
Agrupación 5	COORDINADOR/A CRA CLIENTE(464)
	COORDINADOR/A DE LICITACIONES(438)
	COORDINADOR/A DE SERVICIOS(437)
	DIRECTOR/A GENERAL(479)
	JEFE/A DE SEGURIDAD(491)
	JEFE/A DE SERVICIOS(431)

	TÉCNICO/A COMERCIAL(407)
	TÉCNICO/A CONTROL DE CALIDAD(407)
	RESPONSABLE DE CONTROL DE GESTION(426)
	OPERADOR/A CRA(403)
	SUPERVISOR/A DE CRA(494)
Agrupación 6	JEFE/A DE OPERACIONES(541)
	PROGRAMADOR/A ORDENADOR(519)
Agrupación 7	DIRECTOR/A TECNICO/OPERACIONES(589)

Las conclusiones de los resultados son:

- Necesidad de unificar roles profesionales con categorías del convenio para mejor identificación roles.
- Posiciones sensibles de trabajo remoto/hibrido para una mayor conciliación personal/familiar.
- Necesidad de acciones positivas en el reclutamiento para reducir la masculinización de puestos de trabajo (operadoras/es sistemas, personal de licitaciones...)
- Acciones de publicidad y creación de imagen positiva para un mayor reclutamiento de personal de operativa femenino
- Factores a tener en cuenta en la masculinización de posiciones de operativa (formación reglada en personal de vigilancia) y acciones a realizar en otras áreas de la empresa.
- Definir y mejorar herramientas de conciliación, así como de difusión de proyectos para la sensibilización en el personal de Grupo Control.

4. Compromiso con la igualdad

En Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A. somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, por ello, se promovió la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria,

de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

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

5. Análisis

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

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

Para la elaboración del diagnóstico se ha usado la metodología propia de los planes de igualdad, que combina la recogida de datos de la empresa mediante varias técnicas cuantitativas y cualitativas según unos indicadores previamente elaborados, y en función de estos define los puntos fuertes y los puntos a mejorar de la organización.

Las técnicas de recogida de datos han sido las siguientes:

- Recogida y sistematización de datos cuantitativos de la empresa referentes a la composición y funcionamiento de la organización (perfiles, estructura laboral interna, tipo de jornada y contrato, distribución salarial, acceso a la organización, uso de permisos de corresponsabilidad, formación, salud laboral, entre otras)
- Recogida de datos cualitativos referentes a diferentes aspectos de la política interna de la entidad.
- Realización de encuestas de percepción sobre la temática abordada a trabajadoras y trabajadores de Grupo Control. Las encuestas fueron cumplimentadas el 11/9/2022 tanto la de directivos/as como la del resto de plantilla. Se han recibido 585 respuestas (81% hombres y 19% mujeres y 1% que no ha respondido a la pregunta de Género) encuestas de un total de 3606 enviadas, siendo el porcentaje de muestra del 16.22% del personal activo de plantilla en Grupo Control, dato que concuerda con las circunstancias de masculinización del sector.

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

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

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

1. Análisis de datos Cualitativos:

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

2. Análisis de datos Cuantitativos:

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

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren al periodo del 01/10/2021 al 30/09/2022. Para el comparativo de indicadores de 2 años se toma el año 1 en el periodo 01/10/2022 al 30/09/2021. Para el análisis de salarios se toma el periodo 01/01/2022 al 31/12/2022 (año natural).

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante octubre de 2022 y febrero de 2023.

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

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

- De una parte, como representación de Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A.

1. María Luisa Fernández Esteban, responsable de la Central Receptora de Alarmas.
2. Manuel Muñoz Pedrosa, director de Sistemas de Seguridad.
3. Carmen Irene López Plaza, directora de Talento y Desarrollo.
4. Inmaculada Aiz Escribano, responsable de Departamento de Recursos Humanos.
5. José María Camacho Ramos, responsable de Contratación y licitaciones.
6. D. José Antonio Mata Morales, responsable control de gestión.

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

Por centros de trabajo SIN RLPT:

1. D^a. María Luisa Cubero Rincón, en representación de Federaciones FESMC-UGT por los centros de trabajo SIN RLPT, como “sindicato más representativo a nivel estatal”.
2. D^a. Raquel Hijosa Carracedo, en representación de centros sin RLPT por CCOO del Habitat, como “sindicato más representativo a nivel estatal”.
3. D^a Vanesa Navarro Rodríguez, en representación de los centros sin RLPT por FTSP-USO, como “sindicato más representativo a nivel estatal”.
4. D. Francisco Moure Fernandez, miembro de la comisión en representación de centros sin RLPT de CIG, como sindicato representativo provincial de sector, que no comparece, con causa justificada, actúa como SUPLENTE, D. Ruben Duruelo Cuerdo.

Por centros de trabajo con RLPT:

1. D. Alfonso Calderon Martos como RLPT DE CENTRO DE TRABAJO EN MALAGA. por FESMC-UGT.
2. D. Jorge Clemente Tortajada como RLPT DE CENTRO DE TRABAJO DE VALENCIA (FESMC-UGT).
3. D. Salvador Sabariego Nicolás, como RLPT de centro de trabajo de MADRID (FESMC-UGT).
4. D. José Luis Barato Pérez, en representación RLPT DE JAÉN (CCOO del Hábitat).
5. D. Manuel Jiménez Quero, como RLPT DE MÁLAGA (CCOO del Hábitat)
6. D. Adrián Alberola Montoro, como RLPT Centro de Trabajo VALENCIA (FTSP-USO)
7. D. Daniel Romero Marchuet, como RLPT VALENCIA (FTSP-USO), que informa de su cese por motivos personales. En su lugar asiste D. Pedro Gimenez Montoya como RLPT ALMERIA (USO).
8. D. Antonio Lorenzo Fandila, como RLPT de Granada (CSIF)

Además, ha participado en calidad de persona asesora por parte de la empresa:

1. Carmen Morales Molina, responsable de certificaciones, departamento de Calidad, en calidad de asesora
2. Concepción Maresca Martínez, Departamento de Relaciones Laborales, en calidad de asesora.

Y persona asesora por parte de la representación de los trabajadores:

1. D^a Lourdes Herrezuelo Sánchez, como asesora de CSIF.

6. Informe de diagnóstico

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

6.1. Selección y contratación

Alta dos últimos años	Altas 2 años	%	Altas año 1	%	Altas año 2	%
Mujer	596	15,70%	276	18,29%	320	13,99%
Hombre	3.200	84,30%	1233	81,71%	1967	86,01%
Total	3.796	100,00%	1.509	1	2.287	100,00%

Respecto a los procesos de selección, basándonos en las encuestas realizadas, la mayor parte de los encuestados (61%) creen que el sector y tipo de trabajo es más demandado por hombres que por mujeres y que la selección se rige por criterios puramente profesionales. Solo un 38% consideran que la disparidad en la contratación es debida a una discriminación hacia las mujeres o por costumbre social a la hora de valorar la idoneidad de la persona.

Valoración motivo de masculinización	SI	NO
La empresa se inclina más por contratar hombres por costumbre social	30%	70%
Por discriminación hacia las mujeres	8%	92%
Por malas experiencias en contratación con mujeres	8%	92%
Por falta de perfiles con la formación requerida	35%	65%

Fijándonos en la contratación, la mayor parte de personal masculino y femenino se ha incorporado en los últimos años y aunque ha aumentado el número de mujeres contratadas, no se ha revertido la infrarrepresentación femenina.

Los factores que determinan que en la empresa se inicie un proceso de selección y contratación, tienen que ver con la necesidad de cubrir puestos derivados de licitaciones, sustituciones, jubilaciones, promociones, crecimiento, o por creación de nuevo puesto.

Los perfiles requeridos para cada puesto los decide el/la propio/a responsable según las necesidades del servicio.

Los métodos utilizados para seleccionar al personal son: el análisis con matriz curricular, entrevista telefónica, entrevista personal valorando las competencias profesionales de cada individuo, así como las competencias que se requieren para cada uno de los puestos a cubrir, test psicotécnicos y pruebas de conocimiento. Así, las personas que intervienen en cada fase del proceso son las responsables de la Dirección de Talento y Desarrollo y la Delegación en cuestión, las cuales disponen de formación específica en igualdad de oportunidades.

Para los procesos de selección de personal, en Grupo Control se aplican políticas no discriminatorias que garantizan que nuestros procesos se rigen por los principios de igualdad, idoneidad y adecuación de cada persona al puesto en cuestión.

- confección de anuncios y ofertas de empleo que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje no sexista e incorporando (si fuera necesario) dibujos o fotografías que representen a ambos sexos.
- Garantizar la publicación de los anuncios y demandas de empleo en medios y fuentes de reclutamiento que lleguen tanto a mujeres como a hombres.
- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de reclutamiento

- Utilización de fuentes de reclutamiento que permitan la inserción laboral a personas con riesgo de exclusión.

El sistema de reclutamiento de las candidaturas se realiza a través de la recogida de currículum vitae de las diferentes oficinas, entrega en mano, fax o mediante e-mail, así como a través de la propia página web desde donde se accede a un cuestionario de empleo dividido en varios pasos, además se utilizan otras fuentes de reclutamiento como RRSS, centro de formación, asociaciones, agencias de colocación, escuelas de negocio, entidades públicas con programas de empleo, entre otros.

La empresa garantiza que la contratación de personal se basa en los principios de igualdad, idoneidad y adecuación persona-puesto, y una de las medidas que se está poniendo en práctica es priorizar la contratación de personal del sexo infrarrepresentado en el puesto en cuestión.

- Priorizar la conversión de contratos temporales en indefinidos hasta equilibrar el número de mujeres y hombres que disfrutan del mismo
- Organizar grupos de trabajo para revisar y corregir con perspectiva de género los procedimientos y mecanismos por los que se asignan los puestos de trabajo.
- Fomentar la contratación de mujeres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas.

La empresa tiene descrito el protocolo de Selección y Contratación.

No se observan barreras internas que dificulten el acceso al empleo, sino más bien externas, ya que el sector de la seguridad es un sector altamente masculinizado. Además, tiene un papel muy importante la demanda de sus servicios y la ejecución de nuevos proyectos, que marcan la urgencia de la contratación, lo que dificulta la aplicación de medidas de acción positiva.

a. Subrogaciones hombres y mujeres

Incorporación subrogados o no subrogados

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	IndFeminiz	Brecha
NO SUBROGADO	220	17,81 %	68,75 %	1.015	82,19 %	51,58 %	1.235	Infra	-64,37 %
SUBROGADO	100	9,48 %	31,25 %	955	90,52 %	48,53 %	1.055	Infra	-81,04 %
Total	320	13,99 %	100,00 %	1.967	86,01 %	100,00 %	2.287	Infra	-72,02 %

Un índice importante de la incorporación en Grupo Control es a partir de la subrogación. En general la subrogaciones en sí, nos marcan el personal que entra y sus condiciones, sin poder tener la empresa la potestad de elegir quien entra o quien sale, como bien dice la rae : es el cambio de titularidad de una empresa por otra, bien porque se transmite la totalidad de la empresa en su conjunto, o porque hay una transmisión de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, y ello supone para los trabajadores que existe un cambio de titularidad del empleador, manteniendo todas las condiciones.

Como ya hemos señalado anteriormente, los datos muestran una incorporación de la mujer con una tendencia positiva a pesar de ser menor a la contratación de hombres, esto es debido a que la empresa, en la medida de lo posible, en los casos en que ha podido elegir personal ha seleccionado un mayor número de mujeres

Incorporaciones según categoría

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	IndFeminiz	Brecha
Altas - Por categoría profesional									
NO SUBROGADO	220	17,81 %	68,75 %	1.015	82,19 %	51,58 %	1.235	Infra	-64,37 %
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	1	50,00 %	0,31 %	1	50,00 %	0,05 %	2	Igual	0,00 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	1	5,26 %	0,31 %	18	94,74 %	0,91 %	19	Infra	-89,47 %
JEFE/A DE OPERACIONES				4	100,00 %	0,20 %	4	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	1	8,33 %	0,31 %	11	91,67 %	0,56 %	12	Infra	-83,33 %
OPERADOR/A CRA	3	50,00 %	0,94 %	3	50,00 %	0,15 %	6	Igual	0,00 %
TÉCNICO/A COMERCIAL				2	100,00 %	0,10 %	2	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD				12	100,00 %	0,61 %	12	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	214	18,17 %	66,88 %	964	81,83 %	48,98 %	1.178	Infra	-63,67 %
SUBROGADO	100	9,48 %	31,25 %	955	90,52 %	48,53 %	1.055	Infra	-81,04 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	100,00 %	0,31 %				1	Femin	100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS				7	100,00 %	0,36 %	7	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	99	9,46 %	30,94 %	947	90,54 %	48,12 %	1.046	Infra	-81,07 %
Total	320	13,99 %	100,00 %	1.967	86,01 %	100,00 %	2.287	Infra	-72,02 %

El grueso de los empleados y empleadas viene por la categoría de vigilante, donde el ratio de concentración de la mujer es del 66.88% no subrogado, frente al 30.94% del subrogado.

Según categoría y tipo de contrato

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	IndFeminiz	Brecha
Altas - Por categoría y tipo de contrato									
NO SUBROGADO	220	17,81 %	68,75 %	1.015	82,19 %	51,58 %	1.235	Infra	-64,37 %
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	1	50,00 %	0,31 %	1	50,00 %	0,05 %	2	Igual	0,00 %
TEMPORAL	1	50,00 %	0,31 %	1	50,00 %	0,05 %	2	Igual	0,00 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
TEMPORAL				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	1	5,26 %	0,31 %	18	94,74 %	0,91 %	19	Infra	-89,47 %
FIJO	1	5,56 %	0,31 %	17	94,44 %	0,86 %	18	Infra	-88,89 %
TEMPORAL				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES				4	100,00 %	0,20 %	4	Infra	-100,00 %
FIJO				4	100,00 %	0,20 %	4	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	1	8,33 %	0,31 %	11	91,67 %	0,56 %	12	Infra	-83,33 %
FIJO	1	8,33 %	0,31 %	11	91,67 %	0,56 %	12	Infra	-83,33 %
OPERADOR/A CRA	3	50,00 %	0,94 %	3	50,00 %	0,15 %	6	Igual	0,00 %
FIJO	1	100,00 %	0,31 %				1	Femin	100,00 %
TEMPORAL	2	40,00 %	0,63 %	3	60,00 %	0,15 %	5	Infra	-20,00 %
TÉCNICO/A COMERCIAL				2	100,00 %	0,10 %	2	Infra	-100,00 %
FIJO				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
TEMPORAL				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD				12	100,00 %	0,61 %	12	Infra	-100,00 %
FIJO				10	100,00 %	0,51 %	10	Infra	-100,00 %
TEMPORAL				2	100,00 %	0,10 %	2	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	214	18,17 %	66,88 %	964	81,83 %	48,98 %	1.178	Infra	-63,67 %
FIJO	62	16,06 %	19,38 %	324	83,94 %	16,46 %	386	Infra	-67,88 %
TEMPORAL	164	19,11 %	51,25 %	694	80,89 %	35,26 %	858	Infra	-61,77 %
SUBROGADO	100	9,48 %	31,25 %	955	90,52 %	48,53 %	1.055	Infra	-81,04 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	100,00 %	0,31 %				1	Femin	100,00 %
FIJO	1	100,00 %	0,31 %				1	Femin	100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS				7	100,00 %	0,36 %	7	Infra	-100,00 %
FIJO				7	100,00 %	0,36 %	7	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
FIJO				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	99	9,46 %	30,94 %	947	90,54 %	48,12 %	1.046	Infra	-81,07 %
FIJO	97	9,67 %	30,31 %	906	90,33 %	46,04 %	1.003	Infra	-80,66 %
TEMPORAL	2	4,65 %	0,63 %	41	95,35 %	2,08 %	43	Infra	-90,70 %
Total	320	13,99 %	100,00 %	1.967	86,01 %	100,00 %	2.287	Infra	-72,02 %

Dentro de los no subrogados y subrogadas, hay más temporalidad de mujeres que hombres, aunque en la categoría de vigilantes vemos que la tendencia a tener un contrato temporal se refleja en hombres y mujeres, si lo analizamos según la presencia de mujeres en la totalidad de la empresa, vemos que un grueso significativo tiene un contrato temporal. Aunque esto puede ser debido a la propia decisión de la trabajadora por un tema de conciliación familiar, el hecho de que en esta categoría (vigilantes) haya una representación significativa de ambos sexos con este tipo de contrato nos indica que se rige por las propias condiciones del puesto de trabajo. Descartamos que haya una discriminación por razón de género.

Conversión de contratos temporales a indefinidos

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
Conversiones a indefinidos - Por categoría profes.									
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	1	50,00 %	1,22 %	1	50,00 %	0,24 %	2	Igual	0,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS				2	100,00 %	0,47 %	2	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES				1	100,00 %	0,24 %	1	Infra	-100,00 %
OPERADOR/A CRA	1	14,29 %	1,22 %	6	85,71 %	1,41 %	7	Infra	-71,43 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD				7	100,00 %	1,65 %	7	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	80	16,39 %	97,56 %	408	83,61 %	96,00 %	488	Infra	-67,21 %
Total	82	16,17 %	100,00 %	425	83,83 %	100,00 %	507	Infra	-67,65 %

Las conversiones se realizan bajo procedimiento legal. La diferencia de conversión entre mujeres y hombres viene dada por la masculinización de la propia organización y del sector.

Según categoría, jornada y tramo de horas contratadas

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
Altas - Por tipo de jornada: completa y parcial									
NO SUBROGADO	220	17,81 %	68,75 %	1.015	82,19 %	51,58 %	1.235	Infra	-64,37 %
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	1	50,00 %	0,31 %	1	50,00 %	0,05 %	2	Igual	0,00 %
Completa	1	50,00 %	0,31 %	1	50,00 %	0,05 %	2	Igual	0,00 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
Completa				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	1	5,26 %	0,31 %	18	94,74 %	0,91 %	19	Infra	-89,47 %
Completa	1	5,26 %	0,31 %	18	94,74 %	0,91 %	19	Infra	-89,47 %
JEFE/A DE OPERACIONES				4	100,00 %	0,20 %	4	Infra	-100,00 %
Completa				4	100,00 %	0,20 %	4	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	1	8,33 %	0,31 %	11	91,67 %	0,56 %	12	Infra	-83,33 %
Completa	1	8,33 %	0,31 %	11	91,67 %	0,56 %	12	Infra	-83,33 %
OPERADOR/A CRA	3	50,00 %	0,94 %	3	50,00 %	0,15 %	6	Igual	0,00 %
Completa	3	50,00 %	0,94 %	3	50,00 %	0,15 %	6	Igual	0,00 %
TÉCNICO/A COMERCIAL				2	100,00 %	0,10 %	2	Infra	-100,00 %
Completa				2	100,00 %	0,10 %	2	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD				12	100,00 %	0,61 %	12	Infra	-100,00 %
Completa				12	100,00 %	0,61 %	12	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	214	18,17 %	66,88 %	964	81,83 %	48,98 %	1.178	Infra	-63,67 %
Completa	135	16,75 %	42,19 %	671	83,25 %	34,10 %	806	Infra	-66,50 %
Parcial	108	20,07 %	33,75 %	430	79,93 %	21,85 %	538	Infra	-59,85 %
SUBROGADO	100	9,48 %	31,25 %	955	90,52 %	48,53 %	1.055	Infra	-81,04 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	100,00 %	0,31 %				1	Femin	100,00 %
Completa	1	100,00 %	0,31 %				1	Femin	100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS				7	100,00 %	0,36 %	7	Infra	-100,00 %
Completa				7	100,00 %	0,36 %	7	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
Completa				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	99	9,46 %	30,94 %	947	90,54 %	48,12 %	1.046	Infra	-81,07 %
Completa	74	7,95 %	23,13 %	857	92,05 %	43,55 %	931	Infra	-84,10 %
Parcial	25	21,74 %	7,81 %	90	78,26 %	4,57 %	115	Infra	-56,52 %
Total	320	13,99 %	100,00 %	1.967	86,01 %	100,00 %	2.287	Infra	-72,02 %

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
Altas - Por tramo horas contratadas									
NO SUBROGADO	220	17,81 %	68,75 %	1.015	82,19%	51,58%	1.235	Infra	-64,37 %
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	1	50,00 %	0,31 %	1	50,00%	0,05%	2	Igual	0,00 %
>=1782	1	50,00 %	0,31 %	1	50,00%	0,05%	2	Igual	0,00 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO				1	100,00%	0,05%	1	Infra	-100,00 %
>=1782				1	100,00%	0,05%	1	Infra	-100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	1	5,26 %	0,31 %	18	94,74%	0,91%	19	Infra	-89,47 %
>=1782	1	5,26 %	0,31 %	18	94,74%	0,91%	19	Infra	-89,47 %
JEFE/A DE OPERACIONES				4	100,00%	0,20%	4	Infra	-100,00 %
>=1782				4	100,00%	0,20%	4	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	1	8,33 %	0,31 %	11	91,67%	0,56%	12	Infra	-83,33 %
>=1782	1	8,33 %	0,31 %	11	91,67%	0,56%	12	Infra	-83,33 %
OPERADOR/A CRA	3	50,00 %	0,94 %	3	50,00%	0,15%	6	Igual	0,00 %
>=1782	3	50,00 %	0,94 %	3	50,00%	0,15%	6	Igual	0,00 %
TÉCNICO/A COMERCIAL				2	100,00%	0,10%	2	Infra	-100,00 %
>=1782				2	100,00%	0,10%	2	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD				12	100,00%	0,61%	12	Infra	-100,00 %
>=1782				12	100,00%	0,61%	12	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	214	18,17 %	66,88 %	964	81,83%	48,98%	1.178	Infra	-63,67 %
>=0 y <178.2 horas	2	14,29 %	0,63 %	12	85,71%	0,61%	14	Infra	-71,43 %
>=178.2 y <356.4 horas	11	13,41 %	3,44 %	71	86,59%	3,61%	82	Infra	-73,17 %
>=356.4 y <534.6 horas	10	12,05 %	3,13 %	73	87,95%	3,71%	83	Infra	-75,90 %
>=534.6 y <712.8 horas	12	13,95 %	3,75 %	74	86,05%	3,76%	86	Infra	-72,09 %
>=712.8 y <891 horas	4	14,29 %	1,25 %	24	85,71%	1,22%	28	Infra	-71,43 %
>=891 y <1069.2 horas	15	16,13 %	4,69 %	78	83,87%	3,96%	93	Infra	-67,74 %
>=1069.2 y <1247.4 horas	22	25,29 %	6,88 %	65	74,71%	3,30%	87	Infra	-49,43 %
>=1247.4 y <1425.6 horas	23	21,30 %	7,19 %	85	78,70%	4,32%	108	Infra	-57,41 %
>=1425.6 y <1603.8 horas	23	26,14 %	7,19 %	65	73,86%	3,30%	88	Infra	-47,73 %
>=1603.8	4	22,22 %	1,25 %	14	77,78%	0,71%	18	Infra	-55,56 %
>=1782	135	16,75 %	42,19 %	671	83,25%	34,10%	806	Infra	-66,50 %
SUBROGADO	100	9,48 %	31,25 %	955	90,52%	48,53%	1.055	Infra	-81,04 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	100,00 %	0,31 %				1	Femin	100,00 %
>=1782	1	100,00 %	0,31 %				1	Femin	100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS				7	100,00%	0,36%	7	Infra	-100,00 %
>=1782				7	100,00%	0,36%	7	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS				1	100,00%	0,05%	1	Infra	-100,00 %
>=1782				1	100,00%	0,05%	1	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	99	9,46 %	30,94 %	947	90,54%	48,12%	1.046	Infra	-81,07 %
>=0 y <178.2 horas				2	100,00%	0,10%	2	Infra	-100,00 %
>=178.2 y <356.4 horas				1	100,00%	0,05%	1	Infra	-100,00 %
>=356.4 y <534.6 horas				10	100,00%	0,51%	10	Infra	-100,00 %
>=534.6 y <712.8 horas				6	100,00%	0,30%	6	Infra	-100,00 %
>=712.8 y <891 horas	1	25,00 %	0,31 %	3	75,00%	0,15%	4	Infra	-50,00 %
>=891 y <1069.2 horas	3	30,00 %	0,94 %	7	70,00%	0,36%	10	Infra	-40,00 %
>=1069.2 y <1247.4 horas	5	27,78 %	1,56 %	13	72,22%	0,66%	18	Infra	-44,44 %
>=1247.4 y <1425.6 horas	7	30,43 %	2,19 %	16	69,57%	0,81%	23	Infra	-39,13 %
>=1425.6 y <1603.8 horas	7	22,58 %	2,19 %	24	77,42%	1,22%	31	Infra	-54,84 %
>=1603.8	2	20,00 %	0,63 %	8	80,00%	0,41%	10	Infra	-60,00 %
>=1782	74	7,95 %	23,13 %	857	92,05%	43,55%	931	Infra	-84,10 %
Total	320	13,99 %	100,00 %	1.967	86,01%	100,00%	2.287	Infra	-72,02 %

En el caso del tipo de jornada, sí que vemos que hay más representación de las mujeres en jornada parcial respecto a la presencia de estas en la organización. Fijándonos en la categoría de Vigilantes vemos que en las incorporaciones no subrogadas 135 mujeres están en jornada completa respecto a 108 a jornada parcial, es decir, un 44% está en jornada parcial. En el caso de los vigilantes con incorporación no subrogada, 671 están en jornada completa respecto a 430 en jornada parcial, un 39%. Esta diferencia podría estar motivada por la conciliación entre la vida personal y laboral, ya que las mujeres son normalmente quienes ven afectada su jornada laboral para hacerse cargo de las tareas reproductivas y domésticas.

Si nos fijamos en el desglose por horas vemos que sigue la misma tendencia.

Por tramos de edad

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
NO SUBROGADO	220	17,81 %	68,75 %	1.015	82,19 %	51,58 %	1.235	Infra	-64,37 %
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	1	50,00 %	0,31 %	1	50,00 %	0,05 %	2	Igual	0,00 %
>=18 y <29	1	100,00 %	0,31 %				1	Femin	100,00 %
>=30 y <39				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
>=18 y <29				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	1	5,26 %	0,31 %	18	94,74 %	0,91 %	19	Infra	-89,47 %
>=30 y <39	1	10,00 %	0,31 %	9	90,00 %	0,46 %	10	Infra	-80,00 %
>=40 y <49				4	100,00 %	0,20 %	4	Infra	-100,00 %
>=50 y <59				4	100,00 %	0,20 %	4	Infra	-100,00 %
>=60				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES				4	100,00 %	0,20 %	4	Infra	-100,00 %
>=40 y <49				2	100,00 %	0,10 %	2	Infra	-100,00 %
>=50 y <59				2	100,00 %	0,10 %	2	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	1	8,33 %	0,31 %	11	91,67 %	0,56 %	12	Infra	-83,33 %
>=30 y <39				6	100,00 %	0,30 %	6	Infra	-100,00 %
>=40 y <49	1	33,33 %	0,31 %	2	66,67 %	0,10 %	3	Infra	-33,33 %
>=50 y <59				3	100,00 %	0,15 %	3	Infra	-100,00 %
OPERADOR/A CRA	3	50,00 %	0,94 %	3	50,00 %	0,15 %	6	Igual	0,00 %
>=18 y <29	2	66,67 %	0,63 %	1	33,33 %	0,05 %	3	Femin	33,33 %
>=30 y <39	1	33,33 %	0,31 %	2	66,67 %	0,10 %	3	Infra	-33,33 %
TÉCNICO/A COMERCIAL				2	100,00 %	0,10 %	2	Infra	-100,00 %
>=40 y <49				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
>=50 y <59				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD				12	100,00 %	0,61 %	12	Infra	-100,00 %
>=18 y <29				3	100,00 %	0,15 %	3	Infra	-100,00 %
>=30 y <39				7	100,00 %	0,36 %	7	Infra	-100,00 %
>=40 y <49				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
>=50 y <59				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	214	18,17 %	66,88 %	964	81,83 %	48,98 %	1.178	Infra	-63,67 %
>=18 y <29	30	16,39 %	9,38 %	153	83,61 %	7,77 %	183	Infra	-67,21 %
>=30 y <39	47	14,73 %	14,69 %	272	85,27 %	13,82 %	319	Infra	-70,53 %
>=40 y <49	88	23,16 %	27,50 %	292	76,84 %	14,84 %	380	Infra	-53,68 %
>=50 y <59	44	17,53 %	13,75 %	207	82,47 %	10,52 %	251	Infra	-64,94 %
>=60	5	11,11 %	1,56 %	40	88,89 %	2,03 %	45	Infra	-77,78 %
SUBROGADO	100	9,48 %	31,25 %	955	90,52 %	48,53 %	1.055	Infra	-81,04 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	100,00 %	0,31 %				1	Femin	100,00 %
>=30 y <39	1	100,00 %	0,31 %				1	Femin	100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS				7	100,00 %	0,36 %	7	Infra	-100,00 %
>=40 y <49				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
>=50 y <59				4	100,00 %	0,20 %	4	Infra	-100,00 %
>=60				2	100,00 %	0,10 %	2	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
>=50 y <59				1	100,00 %	0,05 %	1	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	99	9,46 %	30,94 %	947	90,54 %	48,12 %	1.046	Infra	-81,07 %
>=18 y <29	1	3,23 %	0,31 %	30	96,77 %	1,52 %	31	Infra	-93,55 %
>=30 y <39	11	9,02 %	3,44 %	111	90,98 %	5,64 %	122	Infra	-81,97 %
>=40 y <49	41	12,02 %	12,81 %	300	87,98 %	15,24 %	341	Infra	-75,95 %
>=50 y <59	42	9,44 %	13,13 %	403	90,56 %	20,48 %	445	Infra	-81,12 %
>=60	4	3,74 %	1,25 %	103	96,26 %	5,23 %	107	Infra	-92,52 %
Total	320	13,99 %	100,00 %	1.967	86,01 %	100,00 %	2.287	Infra	-72,02 %

Los datos nos muestran que el índice de concentración por rango de edad está entre los 40 a 59 años.

En los no subrogados el índice de concentración de tramos de edad inferior a 40 años es mayor al índice concentración de los subrogados y subrogadas, siguiendo la misma tónica tanto en hombres como mujeres.

Bajas definitivas en la empresa en los últimos dos años

Bajas definitivas dos últimos años	Bajas 2 años	%	Bajas año 1	%	Bajas año 2	%
Mujer	423	15,45%	225	16,83%	198	14,13%
Hombre	2.315	84,55%	1112	83,17%	1203	85,87%
Total	2.738	100,00%	1.337	100,00%	1.401	100,00%

El índice de bajas concuerda con la presencia de hombres y mujeres en la empresa, habiendo más bajas entre el personal masculino debido a la masculinización de la propia organización. Si comparamos las bajas de los dos años vemos como se han reducido las bajas en mujeres. En el año 1 se dieron 225 bajas y en el año 2 198.

Bajas según subrogados y no subrogados

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
Bajas - Subrogados (si/no)									
SUBROGADOS	58	11,20 %	29,29 %	460	88,80 %	38,24 %	518	Infra	-77,61 %
NO SUBROGADOS	140	15,86 %	70,71 %	743	84,14 %	61,76 %	883	Infra	-68,29 %
Total	198	14,13 %	100,00 %	1.203	85,87 %	100,00 %	1.401	Infra	-71,73 %

Como indica la tabla, el índice de distribución que marca la brecha de género, es menor en el caso de no subrogados y subrogadas que en el caso de subrogados/as.

Bajas según motivo

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
Bajas - Motivo de baja									
COORDINADOR/A DE SERVICIOS				18	100,00 %	1,50 %	18	Infra	-100,00 %
BAJA DESPIDO CAUSA OBJETIVA (AMORTIZAC.)				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
BAJA DESPIDO DISCIPLINARIO				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
BAJA NO VOLUNTARIA (DESP. PROCEDENTE)				3	100,00 %	0,25 %	3	Infra	-100,00 %
BAJA POR FIN CTO. TEMPORAL O DUR. DETERM				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
BAJA POR NO SUPERAR PERIODO PRUEBA(EMPR)				5	100,00 %	0,42 %	5	Infra	-100,00 %
BAJA POR NO SUPERAR PERIODO PRUEBA(TRAB)				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
BAJA POR SUBROGACIÓN				3	100,00 %	0,25 %	3	Infra	-100,00 %
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
BAJA DESPIDO DISCIPLINARIO				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
BAJA POR NO SUPERAR PERIODO PRUEBA(EMPR)				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS				4	100,00 %	0,33 %	4	Infra	-100,00 %
BAJA NO VOLUNTARIA POR OTRAS CAUSAS				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
OPERADOR/A CRA				4	100,00 %	0,33 %	4	Infra	-100,00 %
BAJA DESPIDO DISCIPLINARIO				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
BAJA POR NO SUPERAR PERIODO PRUEBA(TRAB)				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A COMERCIAL				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
BAJA POR FIN CTO. TEMPORAL O DUR. DETERM				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
BAJA POR SUBROGACIÓN				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	198	14,45 %	100,00 %	1.172	85,55 %	97,34 %	1.370	Infra	-71,09 %
SIN CLASIFICAR				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
BAJA DESPIDO CAUSA OBJETIVA (AMORTIZAC.)	2	14,29 %	1,01 %	12	85,71 %	1,00 %	14	Infra	-71,43 %
BAJA DESPIDO CAUSA OBJETIVA (TRABAJADOR)				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
BAJA DESPIDO DISCIPLINARIO	3	8,11 %	1,52 %	34	91,89 %	2,82 %	37	Infra	-83,78 %
BAJA FIN CTO. TEMP. O DUR. DET. (TRABAJ)	1	33,33 %	0,51 %	2	66,67 %	0,17 %	3	Infra	-33,33 %
BAJA NO VOLUNTARIA (DESP. PROCEDENTE)	3	37,50 %	1,52 %	5	62,50 %	0,42 %	8	Infra	-25,00 %
BAJA NO VOLUNTARIA POR OTRAS CAUSAS	5	19,23 %	2,53 %	21	80,77 %	1,74 %	26	Infra	-61,54 %
BAJA POR FALLECIMIENTO				6	100,00 %	0,50 %	6	Infra	-100,00 %
BAJA POR FIN CTO. TEMPORAL O DUR. DETERM	75	17,16 %	37,88 %	362	82,84 %	30,07 %	437	Infra	-65,68 %
BAJA POR NO SUPERAR PERIODO PRUEBA(EMPR)	9	18,37 %	4,55 %	40	81,63 %	3,32 %	49	Infra	-63,27 %
BAJA POR NO SUPERAR PERIODO PRUEBA(TRAB)	7	22,58 %	3,54 %	24	77,42 %	1,99 %	31	Infra	-54,84 %
BAJA POR OTRAS CAUSAS DE SUSPENSION				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
BAJA POR PASE PENSIONISTA EL TRABAJADOR	4	7,14 %	2,02 %	52	92,86 %	4,32 %	56	Infra	-85,71 %
BAJA POR SUBROGACIÓN	58	11,28 %	29,29 %	456	88,72 %	37,87 %	514	Infra	-77,43 %
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA	31	16,67 %	15,66 %	155	83,33 %	12,87 %	186	Infra	-66,67 %
Total	198	14,13 %	100,00 %	1203	85,87 %	100,00 %	1401	Infra	-71,73 %

El dato más destacable de este análisis es que el motivo de baja de la mujer es por fin de contrato de temporalidad o duración determinada, lo cual sigue la línea de los datos expuestos anteriormente.

Como muestran los datos el primer motivo de baja son salidas del personal subrogado, donde la empresa no interviene en estas. El segundo motivo es por fin de contrato de duración determinada, donde tanto en hombres como mujeres es igualitario. A nivel general, el tercer motivo es el motivo de baja voluntaria debido a la demanda de vigilantes que hay principalmente en Cataluña, esta movilidad de mercado entre las empresas del sector provoca que esta ratio sea tan elevada.

Bajas por rangos de edad

Bajas - Por edad	Mujer			Hombre			Total		
Grupo Categoría	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
COORDINADOR/A DE SERVICIOS				18	100,00 %	1,50 %	18	Infra	-100,00 %
>=30 y <39				5	100,00 %	0,42 %	5	Infra	-100,00 %
>=40 y <49				5	100,00 %	0,42 %	5	Infra	-100,00 %
>=50 y <59				6	100,00 %	0,50 %	6	Infra	-100,00 %
>=60				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
>=40 y <49				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
>=50 y <59				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS				4	100,00 %	0,33 %	4	Infra	-100,00 %
>=30 y <39				3	100,00 %	0,25 %	3	Infra	-100,00 %
>=40 y <49				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
OPERADOR/A CRA				4	100,00 %	0,33 %	4	Infra	-100,00 %
>=18 y <29				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
>=30 y <39				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
>=40 y <49				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A COMERCIAL				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
>=40 y <49				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
>=30 y <39				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
>=40 y <49				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	198	14,45 %	100,00 %	1.172	85,55 %	97,34 %	1.370	Infra	-71,09 %
>=18 y <29	20	14,49 %	10,10 %	118	85,51 %	9,80 %	138	Infra	-71,01 %
>=30 y <39	36	13,90 %	18,18 %	223	86,10 %	18,52 %	259	Infra	-72,20 %
>=40 y <49	73	18,91 %	36,87 %	313	81,09 %	26,00 %	386	Infra	-62,18 %
>=50 y <59	53	12,30 %	26,77 %	378	87,70 %	31,40 %	431	Infra	-75,41 %
>=60	16	10,26 %	8,08 %	140	89,74 %	11,63 %	156	Infra	-79,49 %
Total	198	14,13 %	100,00 %	1.203	85,87 %	100,00 %	1.401	Infra	-71,73 %

Siguiendo el patrón expuesto en el rango de edad, la mayor parte de bajas son en la franja de 40 a 59 años.

Bajas por tipo de contrato

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
Bajas - Por tipo de contrato	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
COORDINADOR/A DE SERVICIOS				18	100,00 %	1,50 %	18	Infra	-100,00 %
FIJO				13	100,00 %	1,08 %	13	Infra	-100,00 %
TEMPORAL				5	100,00 %	0,42 %	5	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
FIJO				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS				4	100,00 %	0,33 %	4	Infra	-100,00 %
FIJO				4	100,00 %	0,33 %	4	Infra	-100,00 %
OPERADOR/A CRA				4	100,00 %	0,33 %	4	Infra	-100,00 %
FIJO				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
TEMPORAL				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A COMERCIAL				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
TEMPORAL				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
FIJO				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
TEMPORAL				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	198	14,45 %	100,00 %	1.172	85,55 %	97,34 %	1.370	Infra	-71,09 %
FIJO	78	11,24 %	39,39 %	616	88,76 %	51,16 %	694	Infra	-77,52 %
TEMPORAL	120	17,75 %	60,61 %	556	82,25 %	46,18 %	676	Infra	-64,50 %
Total	198	14,13 %	100,00 %	1.203	85,87 %	100,00 %	1.401	Infra	-71,73 %

Los datos vuelven a indicarnos que las bajas en las mujeres por tipo de contrato temporal son mayores en porcentaje que la media general.

Bajas según jornada

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
Bajas - Por categoría y tramo de jornada									
COORDINADOR/A DE SERVICIOS				18	100,00 %	1,50 %	18	Infra	-100,00 %
>=100%				18	100,00 %	1,50 %	18	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
>=100%				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS				4	100,00 %	0,33 %	4	Infra	-100,00 %
>=100%				4	100,00 %	0,33 %	4	Infra	-100,00 %
OPERADOR/A CRA				4	100,00 %	0,33 %	4	Infra	-100,00 %
>=100%				4	100,00 %	0,33 %	4	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A COMERCIAL				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
>=100%				1	100,00 %	0,08 %	1	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
>=100%				2	100,00 %	0,17 %	2	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	198	14,45 %	100,00 %	1.172	85,55 %	97,34 %	1.370	Infra	-71,09 %
>=0% y <10%				10	100,00 %	0,83 %	10	Infra	-100,00 %
>=10% y <20%	8	17,02 %	4,04 %	39	82,98 %	3,24 %	47	Infra	-65,96 %
>=20% y <30%	6	13,33 %	3,03 %	39	86,67 %	3,24 %	45	Infra	-73,33 %
>=30% y <40%	11	18,97 %	5,56 %	47	81,03 %	3,90 %	58	Infra	-62,07 %
>=40% y <50%	2	14,29 %	1,01 %	12	85,71 %	1,00 %	14	Infra	-71,43 %
>=50% y <60%	12	29,27 %	6,06 %	29	70,73 %	2,41 %	41	Infra	-41,46 %
>=60% y <70%	11	19,64 %	5,56 %	45	80,36 %	3,74 %	56	Infra	-60,71 %
>=70% y <80%	16	25,81 %	8,08 %	46	74,19 %	3,82 %	62	Infra	-48,39 %
>=80% y <90%	14	22,58 %	7,07 %	48	77,42 %	3,99 %	62	Infra	-54,84 %
>=90% y <100%	3	23,08 %	1,52 %	10	76,92 %	0,83 %	13	Infra	-53,85 %
>=100%	115	11,95 %	58,08 %	847	88,05 %	70,35 %	962	Infra	-76,09 %
Total	198	14,13 %	100,00 %	1203	85,87 %	100,00 %	1401	Infra	-71,73 %

El mayor índice de concentración de las bajas, a nivel general, lo encontramos en las jornadas completas representando el 70.88%, donde sin embargo este índice de concentración en la mujer es del 58.08%, indicándonos que en la mujer las bajas en jornada completa son menores que en el caso de los hombres. También como hemos visto antes, en la categoría de vigilante los porcentajes de jornada parciales son mayores.

6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

a. Categorías profesionales

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
Grupo Categoría									
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	2	50,00 %	0,29 %	2	50,00 %	0,04 %	4	Igual	0,00 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	27,27 %	0,43 %	8	72,73 %	0,18 %	11	Infra	-45,45 %
COORDINADOR/A CRA CLIENTE				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
COORDINADOR/A DE LICITACIONES				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	3	4,62 %	0,43 %	62	95,38 %	1,36 %	65	Infra	-90,77 %
DIRECTOR/A GENERAL				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
DIRECTOR/A TECNICO/OPERACIONES				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES				8	100,00 %	0,18 %	8	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE PRIMERA ADMINISTRATIVO CRA CLIENTE				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SEGURIDAD				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	1	4,35 %	0,14 %	22	95,65 %	0,48 %	23	Infra	-91,30 %
LIMPIADOR/A	1	100,00 %	0,14 %				1	Femin	100,00 %
OPERADOR/A CRA	8	21,05 %	1,15 %	30	78,95 %	0,66 %	38	Infra	-57,89 %
PROGRAMADOR/A ORDENADOR				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
RESPONSABLE DE CONTROL DE GESTION				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
REVISOR/A DE SISTEMAS				2	100,00 %	0,04 %	2	Infra	-100,00 %
SUPERVISOR/A DE CRA	1	50,00 %	0,14 %	1	50,00 %	0,02 %	2	Igual	0,00 %
TÉCNICO/A COMERCIAL				4	100,00 %	0,09 %	4	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A CONTROL DE CALIDAD				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A DE LICITACIONES	1	25,00 %	0,14 %	3	75,00 %	0,07 %	4	Infra	-50,00 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD				37	100,00 %	0,81 %	37	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	673	13,33 %	97,11 %	4.377	86,67 %	95,86 %	5.050	Infra	-73,35 %
Total	693	13,18 %	100,00 %	4.565	86,82 %	100,00 %	5.258	Infra	-73,64 %

Si analizamos las categorías que ocupan respectivamente hombres y mujeres encontramos que, la mayor presencia de hombres se encuentra en la categoría de vigilantes seguido del coordinador de servicios. En el caso de las mujeres de la plantilla, encontramos que la mayor representación se encuentra también en las posiciones de vigilante (97,11% de las mujeres en plantilla), seguido por la categoría de operadora (1,15% de mujeres).

Esta tendencia concuerda con los datos que encontramos en el sector de la seguridad, en el que es en los puestos de vigilante donde se encuentra el grueso principal de hombres de la plantilla. Encontramos, en la gran mayoría, grupos más masculinizados, solo con la excepción de la categoría de la limpiadora.

Respecto al personal administrativo, los auxiliares que aparecen son de cliente y subrogados. Cabe destacar que el grueso del personal administrativo del grupo está contratado con otra sociedad y lo componen un 62% de mujeres frente al 38% de hombres.

Si nos fijamos en los puestos de responsabilidad vemos una infrarrepresentación clara de puestos ocupados por mujeres, encontrando una representación anecdótica de personal femenino en el puesto de coordinador/a de servicios (3 mujeres y 62 hombres) o jefe/a de servicios (1 mujeres y 22 hombres).

Con los datos expuestos podemos determinar que respecto a la distribución de las categorías profesionales en la organización, incluyendo los puestos de responsabilidad, la composición es masculinizada, siguiendo los datos generales de la plantilla. Si nos fijamos en concreto en las diferentes categorías, encontramos a la mayor parte de la plantilla dentro del personal de vigilancia, y solo destaca como categoría feminizada la responsable de limpieza, determinando así que hay una clara infrarrepresentación femenina, que en este caso concuerda con los datos de infrarrepresentación del propio sector.

Con el objetivo de no perpetuar y revertir una segregación horizontal del trabajo, la empresa en los últimos años ha empezado a incluir la perspectiva de género en su política interna de contratación del personal, aun así, se tendría que velar por no perpetuar una segregación vertical y conseguir que las mujeres accedan a puestos de mayor rango.

6.3. Formación

En relación con la formación, hombres y mujeres de la plantilla (4.098, 3.500 trabajadores y 598 trabajadoras) han recibido formación en el último año, tanto las de carácter general como formaciones transversales. Las formaciones realizadas se pueden distribuir entre los siguientes formatos:

- **RECICLAJES:** Es la formación obligatoria anual que deben realizar los Vigilantes de Seguridad
- **MEJORAS:** Son aquellas formaciones que reciben los vigilantes de Seguridad al margen de las horas obligatorias ya sea bien por compromiso de licitación o bien por exigencias del servicio.
- **ESTRUCTURA:** Aquellas formaciones que realiza el personal que nos es de operativa. A nivel internos los coordinadores los consideramos como personal de estructura.

Nº de personas que han recibido formación por tipo de formación (enero 22 a Dic 22)	TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
		Nº	%	Nº	%
Reciclajes	3222	411	13%	2811	87%
Mejoras	720	165	23%	555	77%
Estructura (desarrollo profesional-promoción interna)	156	22	14%	134	86%

Por lo tanto, la mayor parte de los trabajadores (el 86,29% de la plantilla femenina y el 89,76% de la plantilla masculina) ha recibido formación en el último año. En lo que respecta a la

formación, se aprecia un equilibrio entre sexos en la participación y no se observan barreras que pudieran dificultar el acceso de mujeres a acciones formativas.

Menos parte de las formaciones de estructura (1246h de 2665h totales) se han realizado fuera de la jornada laboral. Las otras formaciones se han realizado en su totalidad dentro de la jornada laboral, este hecho facilita la conciliación laboral y familiar, así como la participación de la plantilla que se encuentra en jornada parcial o reducida.

Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo (enero 22 a Dic 22)	TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
		Nº	%	Nº	%
Reciclajes	0	0	0%	0	0%
Mejoras	0	0	0%	0	0%
Estructura (desarrollo profesional-promoción interna)	1246	460	37%	786	63%

Nº de horas dedicadas a la formación dentro de la jornada	TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
		Nº	%	Nº	%
Reciclajes	32220	4108	0%	28112	87%
Mejoras	10242	2346	0%	7896	77%
Estructura (desarrollo profesional-promoción interna)	1419	132	9%	1287	91%

La mayor parte de la plantilla no ha realizado formación específica en igualdad de género. Actualmente ninguno de nuestros delegados y delegadas tiene formación por parte de la empresa, en materia de igualdad. Se realizará la planificación de esta para el 2023.

De la comisión negociadora, por parte de la empresa, hay dos personas que están formadas en Igualdad.

A parte de dicha formación, se indica a continuación la formación realizada en violencia de género, este último año:

	Hombre	Mujeres
Bandas Juvenil y Violencia Género - Cádiz	5	1
Bandas Juvenil y Violencia Género - Sevilla	9	2
Bandas Juveniles + Agresiones + Violencia de Género	15	2

Con los datos expuestos, se recomienda hacer la detección de necesidades formativas de forma procedimentada, así como planificar la oferta desde una mirada que contemple la perspectiva de género, incorporando en el plan formativo formación específica y continuada sobre igualdad a todo el grueso de la plantilla.

En este sentido, la propuesta de formación planificada para este año en materia de Igualdad y Violencia de Género se ha programado de la siguiente manera, para poder dar respuesta a las necesidades formativas que exige una buena aplicación del plan de igualdad:

1. FORMACIÓN DIRIGIDA A LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN
2. FORMACIÓN DIRIGIDA A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ (RLT)
3. FORMACIÓN COMUNICACIÓN Y MARKETING
4. FORMACIÓN DIRIGIDA AL DEPARTAMENTO DE TALENTO Y DESARROLLO
5. FORMACIÓN DIRIGIDA AL PERSONAL DE ESTRUCTURA
6. FORMACIÓN DIRIGIDA AL PERSONAL OPERATIVO

Se trata de un plan dinámico, que se adaptará a los cambios y necesidades que puedan surgir en los servicios y peticiones de operativa, por lo tanto la presente planificación es un borrador con fechas aproximadas, pendiente de aprobación por parte del comité.

6.4. Promoción profesional

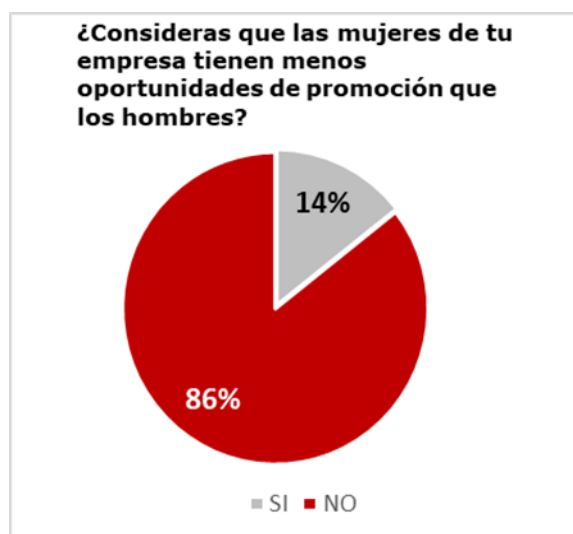
El análisis de los procesos de promoción indica que estos velan por la objetividad y la transparencia tanto en la contratación de personal para ocupar las vacantes, como en los procesos de promoción interna, y se incluye la igualdad de forma explícita. Cuando se abre una vacante ésta se comunica a toda la plantilla.

Desde Grupo Control se asegura que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supone barreras en las condiciones de promoción de la plantilla.

Además, al igual que ocurre en los procesos de contratación, se prioriza la promoción de personal del sexo menos representado en el puesto, ya que uno de los objetivos planteados es reducir el desequilibrio existente en los puestos de trabajo entre mujeres y hombres de la empresa.

Una medida ya establecida es adecuar pruebas de selección a los principios de la igualdad de oportunidades, realizando sólo preguntas que se relacionen exclusivamente con los requisitos del trabajo, así podrán ser utilizados en candidaturas de ambos sexos y obtener datos objetivos en la promoción profesional. Intentando un análisis de las personas aspirantes equilibrado, asegurando que no exista ningún sesgo negativo para los candidatos y las candidatas por cuestiones de sexo, estado civil y/o número de hijas/os.

La empresa posee un protocolo de Promoción donde queda descrito todo el procedimiento para que las personas responsables puedan velar por su aplicación y por evitar sesgos de cualquier tipo.



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

	Hombre	Mujer	No respuesta	Total general
Si	40	40		80
No	413	68	3	484
No respuesta	18	3		21
Total general	471	111	3	585

La mayoría de las personas encuestadas (86%) creen que las mujeres de Grupo Control no tienen menos oportunidades de promoción que los trabajadores.

Promociones últimos años

Nº personas promocionadas 2 últimos años	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	IndFeminiz	Brecha
Total	3	13,04 %	100,00 %	20	86,96 %	100,00 %	23	Infra	-73,91 %

El mayor porcentaje de hombres en plantilla también se refleja en los procesos de promociones, ya que, al haber un número de hombres mayoritario en plantilla, su porcentaje de promoción es mayor. Aun así y teniendo en cuenta la presencia de ambos sexos en plantilla la diferencia entre ellos en referencia a las promociones no es muy marcada.

Hay que pensar sin embargo que la antigüedad de la plantilla no es elevada, la mayor parte de esta lleva menos de diez años en la empresa, lo que hace que no haya muchos casos de promoción interna en la actualidad. Si nos fijamos en la promoción de los últimos años, vemos que se han dado solo 23 casos, 20 trabajadores y 3 trabajadoras.

Motivos de las promociones

Nº personas promocionadas Por categoría y tipo de jornada	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	IndFeminiz	Brecha
OTRAS CAUSAS	3	13,64 %	100,00 %	19	86,36 %	95,00 %	22	Infra	-72,73 %
POR MOVILIDAD GEOGRÁFICA				1	100,00 %	5,00 %	1	Infra	-100,00 %
POR DEDICACIÓN EXCLUSIVA									
POR DISPONIBILIDAD PARA VIAJAR									
Total	3	13,04 %	100,00 %	20	86,96 %	100,00 %	23	Infra	-73,91 %

El mayor porcentaje de promociones realizadas se vincula otras causas (desarrollo profesional, asunciones de mayor número de funciones y volumen de trabajo, entre otras), independientemente del género de la persona promocionada. Sólo encontramos un caso de hombre promocionado por otro motivo, movilidad geográfica.

Promociones según categoría de origen y de destino de la promoción

Nº de personas promocionadas por categorías		Mujer			Hombre			Total		
Categoría origen	Categoría destino	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	IndFeminiz	Brecha
VIGILANTE	COORDINADOR/A DE SERVICIOS				8	100,00 %	40,00 %	8	Infra	-100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	JEFE/A DE SERVICIOS	2	14,29 %	66,67 %	12	85,71 %	60,00 %	14	Infra	-71,43 %
OPERADOR/A DE CRA	SUPERVISOR/A DE CRA	1	100,00 %	33,33 %				1	Femin	100,00 %
Total	Total	3	13,04 %	100,00 %	20	86,96 %	100,00 %	23	Infra	-73,91 %

Como se puede observar la empresa fomenta la igualdad de oportunidades en las promociones independientemente de la categoría de origen y del género de la persona trabajadora, la empresa aun estando condicionada por la masculinización del sector intenta ser lo más equitativa posible a la hora de promocionar, guiándose por criterios objetivos.

Promociones según tipo de jornada

Nº personas promocionadas	Mujer			Hombre			Total		
Por categoría y tipo de jornada	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	IndFeminiz	Brecha
COORDINADOR/A DE SERVICIOS				8	100,00 %	40,00 %	8	Infra	-100,00 %
Completa				8	100,00 %	40,00 %	8	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	2	14,29 %	66,67 %	12	85,71 %	60,00 %	14	Infra	-71,43 %
Completa	2	14,29 %	66,67 %	12	85,71 %	60,00 %	14	Infra	-71,43 %
SUPERVISOR/A DE CRA	1	100,00 %	33,33 %				1	Femin	100,00 %
Completa	1	100,00 %	33,33 %				1	Femin	100,00 %
Total	3	13,04 %	100,00 %	20	86,96 %	100,00 %	23	Infra	-73,91 %

Todas las promociones se han realizado a jornada completa, por lo tanto todas las promociones velan por una mejora de las condiciones de las personas trabajadoras.

Personas promocionadas que ejercen medidas de conciliación

Nº personas promocionadas	Mujer			Hombre			Total		
Que ejercen medidas de conciliación	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	IndFeminiz	Brecha
Por medidas de conciliación				1	100,00 %	100,00 %	1	Infra	-100,00 %
Total				1	100,00 %	100,00 %	1	Infra	-100,00 %

De todas las promociones, tan solo un trabajador hombre ha solicitado una reducción para ejercer su derecho a la conciliación laboral y familiar.

6.5. Información general y condiciones de trabajo

a. Número total de personas en plantilla

DescrSexo	Nº	%
Mujer	693	13,18%
Hombre	4.565	86,82%
Total	5.258	100,00%

La empresa tiene una plantilla de 5258 trabajadores/as, a fecha 01 de octubre de 2022, esta es mayoritariamente masculina con una distribución del 86,82% de hombres y el 13,18% de mujeres. Este dato encaja con la presencia de mujeres que encontramos representadas en el propio sector de la seguridad, hecho que demuestra que es un sector altamente masculinizado.

b. Distribución por centros



Si analizamos la presencia concreta en los centros de trabajo de los que dispone la organización se muestra como en todos hay infrarrepresentación femenina, habiendo centros sin ninguna mujer en plantilla, como en el caso de Cáceres, Ceuta o Melilla. Los centros con más representación femenina serían La Rioja con 7 trabajadoras y 15 trabajadores (un 31,86% de mujeres) y Zaragoza con 52 trabajadoras y 118 trabajadores (un 30,59% de mujeres).

c. Edad media de la plantilla



Centrándonos en las diferentes franjas de edad, vemos que la media es similar entre mujeres y hombres, con una diferencia de 0,94, siendo un sector maduro.

d. Antigüedad

Por categorías y rangos de antigüedad		Mujer		Hombre			Total		
Name	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	2	50,00 %	0,29 %	2	50,00 %	0,04 %	4	Igual	0,00 %
>=0 y <10	2	50,00 %	0,29 %	2	50,00 %	0,04 %	4	Igual	0,00 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	27,27 %	0,43 %	8	72,73 %	0,18 %	11	Infra	-45,45 %
>=0 y <10	3	60,00 %	0,43 %	2	40,00 %	0,04 %	5	Femin	20,00 %
>=10 y <20				4	100,00 %	0,09 %	4	Infra	-100,00 %
>=20 y <30				2	100,00 %	0,04 %	2	Infra	-100,00 %
COORDINADOR/A CRA CLIENTE				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
>=20 y <30				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
COORDINADOR/A DE LICITACIONES				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
>=20 y <30				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	3	4,62 %	0,43 %	62	95,38 %	1,36 %	65	Infra	-90,77 %
>=0 y <10	3	7,32 %	0,43 %	38	92,68 %	0,83 %	41	Infra	-85,37 %
>=10 y <20				5	100,00 %	0,11 %	5	Infra	-100,00 %
>=20 y <30				14	100,00 %	0,31 %	14	Infra	-100,00 %
>=30 y <40				5	100,00 %	0,11 %	5	Infra	-100,00 %
DIRECTOR/A GENERAL				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
>=20 y <30				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
DIRECTOR/A TECNICO/OPERACIONES				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
>=0 y <10				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES				8	100,00 %	0,18 %	8	Infra	-100,00 %
>=0 y <10				6	100,00 %	0,13 %	6	Infra	-100,00 %
>=10 y <20				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
>=20 y <30				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE PRIMERA ADMINISTRATIVO CRA CLIENTE				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
>=10 y <20				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SEGURIDAD				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
>=0 y <10				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	1	4,35 %	0,14 %	22	95,65 %	0,48 %	23	Infra	-91,30 %
>=0 y <10	1	5,00 %	0,14 %	19	95,00 %	0,42 %	20	Infra	-90,00 %
>=20 y <30				3	100,00 %	0,07 %	3	Infra	-100,00 %
LIMPIADOR/A	1	100,00 %	0,14 %				1	Femin	100,00 %
>=0 y <10	1	100,00 %	0,14 %				1	Femin	100,00 %
OPERADOR/A CRA	8	21,05 %	1,15 %	30	78,95 %	0,66 %	38	Infra	-57,89 %
>=0 y <10	6	25,00 %	0,87 %	18	75,00 %	0,39 %	24	Infra	-50,00 %
>=10 y <20	2	16,67 %	0,29 %	10	83,33 %	0,22 %	12	Infra	-66,67 %
>=20 y <30				2	100,00 %	0,04 %	2	Infra	-100,00 %
PROGRAMADOR/A ORDENADOR				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
>=10 y <20				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
RESPONSABLE DE CONTROL DE GESTION				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
>=10 y <20				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
REVISOR/A DE SISTEMAS				2	100,00 %	0,04 %	2	Infra	-100,00 %
>=0 y <10				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
>=10 y <20				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
SUPERVISOR/A DE CRA	1	50,00 %	0,14 %	1	50,00 %	0,02 %	2	Igual	0,00 %
>=10 y <20	1	50,00 %	0,14 %	1	50,00 %	0,02 %	2	Igual	0,00 %
TÉCNICO/A COMERCIAL				4	100,00 %	0,09 %	4	Infra	-100,00 %
>=0 y <10				3	100,00 %	0,07 %	3	Infra	-100,00 %
>=20 y <30				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A CONTROL DE CALIDAD				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
>=0 y <10				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A DE LICITACIONES	1	25,00 %	0,14 %	3	75,00 %	0,07 %	4	Infra	-50,00 %
>=0 y <10	1	25,00 %	0,14 %	3	75,00 %	0,07 %	4	Infra	-50,00 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD				37	100,00 %	0,81 %	37	Infra	-100,00 %
>=0 y <10				33	100,00 %	0,72 %	33	Infra	-100,00 %
>=10 y <20				4	100,00 %	0,09 %	4	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	673	13,33 %	97,11 %	4.377	86,67 %	95,86 %	5.050	Infra	-73,35 %
>=0 y <10	423	14,80 %	61,04 %	2.435	85,20 %	53,33 %	2.858	Infra	-70,40 %
>=10 y <20	191	16,28 %	27,56 %	982	83,72 %	21,51 %	1.173	Infra	-67,43 %
>=20 y <30	55	7,28 %	7,94 %	701	92,72 %	15,35 %	756	Infra	-85,45 %
>=30 y <40	4	1,54 %	0,58 %	255	98,46 %	5,58 %	259	Infra	-96,91 %
>=40 y <50				4	100,00 %	0,09 %	4	Infra	-100,00 %
Total	693	13,18 %	100,00 %	4.565	86,82 %	100,00 %	5.258	Infra	-73,64 %

Respecto a la antigüedad de las personas que conforman la plantilla, encontramos que la mayoría (el 57% de la misma) tiene una antigüedad de menos de diez años, seguido por un 23% de la plantilla con antigüedad de 10 a 20 años. La mayoría de la plantilla femenina de la empresa se encuentra en la franja de antigüedad de 0 a 10 años ya que se ha potenciado su contratación en los últimos años, en las franjas de más antigüedad su presencia es mucho menor en comparación a la de trabajadores, siguiendo la tendencia del sector.

e. Nivel de estudios





A nivel de estudios, la mayor parte de la plantilla, independientemente de la categoría profesional y género, dispone como mínimo de un nivel de estudios secundarios.

Se puede concluir que no existe sobrecualificación femenina ni masculina de la plantilla. Y tampoco se pueden observar diferencias sustanciales a nivel de formación entre mujeres y hombres en aquellas posiciones de mando donde encontramos presencia femenina.

Centrándonos en la categoría de mayor concentración (VIGILANTES), podemos observar que el nivel de estudios básicos o medios prevalece respecto a estudios superiores, ya que la única exigencia en la titulación del TIP.

f. Tipos de Jornada

Por categorías y tipo de jornada	Mujer			Hombre			Total		
Name	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	2	50,00 %	0,29 %	2	50,00 %	0,04 %	4	Igual	0,00 %
Completa	2	50,00 %	0,29 %	2	50,00 %	0,04 %	4	Igual	0,00 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	27,27 %	0,43 %	8	72,73 %	0,18 %	11	Infra	-45,45 %
Completa	3	27,27 %	0,43 %	8	72,73 %	0,18 %	11	Infra	-45,45 %
COORDINADOR/A CRA CLIENTE				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
Completa				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
COORDINADOR/A DE LICITACIONES				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
Completa				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	3	4,62 %	0,43 %	62	95,38 %	1,36 %	65	Infra	-90,77 %
Completa	3	4,92 %	0,43 %	58	95,08 %	1,27 %	61	Infra	-90,16 %
Parcial				4	100,00 %	0,09 %	4	Infra	-100,00 %
>=10% y <20%				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
>=20% y <30%				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
>=30% y <40%				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
>=50% y <60%				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
DIRECTOR/A GENERAL				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
Completa				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
DIRECTOR/A TECNICO/OPERACIONES				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
Completa				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES				8	100,00 %	0,18 %	8	Infra	-100,00 %
Completa				8	100,00 %	0,18 %	8	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE PRIMERA ADMINISTRATIVO CRA CLIENTE				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
Completa				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SEGURIDAD				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
Completa				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	1	4,35 %	0,14 %	22	95,65 %	0,48 %	23	Infra	-91,30 %
Completa	1	4,55 %	0,14 %	21	95,45 %	0,46 %	22	Infra	-90,91 %
Parcial				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
>=80% y <90%				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
LIMPIADOR/A	1	100,00 %	0,14 %				1	Femin	100,00 %
Parcial	1	100,00 %	0,14 %				1	Femin	100,00 %
>=50% y <60%	1	100,00 %	0,14 %				1	Femin	100,00 %
OPERADOR/A CRA	8	21,05 %	1,15 %	30	78,95 %	0,66 %	38	Infra	-57,89 %
Completa	8	22,22 %	1,15 %	28	77,78 %	0,61 %	36	Infra	-55,56 %
Parcial				2	100,00 %	0,04 %	2	Infra	-100,00 %
>=60% y <70%				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
>=70% y <80%				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
PROGRAMADOR/A ORDENADOR				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
Completa				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
RESPONSABLE DE CONTROL DE GESTION				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
Completa				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
REVISOR/A DE SISTEMAS				2	100,00 %	0,04 %	2	Infra	-100,00 %
Completa				2	100,00 %	0,04 %	2	Infra	-100,00 %
SUPERVISOR/A DE CRA	1	50,00 %	0,14 %	1	50,00 %	0,02 %	2	Igual	0,00 %
Completa	1	50,00 %	0,14 %	1	50,00 %	0,02 %	2	Igual	0,00 %
TÉCNICO/A COMERCIAL				4	100,00 %	0,09 %	4	Infra	-100,00 %
Completa				4	100,00 %	0,09 %	4	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A CONTROL DE CALIDAD				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
Completa				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A DE LICITACIONES	1	25,00 %	0,14 %	3	75,00 %	0,07 %	4	Infra	-50,00 %
Completa	1	25,00 %	0,14 %	3	75,00 %	0,07 %	4	Infra	-50,00 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD				37	100,00 %	0,81 %	37	Infra	-100,00 %
Completa				37	100,00 %	0,81 %	37	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	673	13,33 %	97,11 %	4.377	86,67 %	95,86 %	5.050	Infra	-73,35 %
Completa	449	11,36 %	64,79 %	3.503	88,64 %	76,72 %	3.952	Infra	-77,28 %
Parcial	224	20,40 %	32,32 %	874	79,60 %	19,14 %	1.098	Infra	-59,20 %
>=0% y <10%	1	4,55 %	0,14 %	21	95,45 %	0,46 %	22	Infra	-90,91 %
>=10% y <20%	14	13,73 %	2,02 %	88	86,27 %	1,93 %	102	Infra	-72,55 %
>=20% y <30%	9	8,65 %	1,30 %	95	91,35 %	2,08 %	104	Infra	-82,69 %
>=30% y <40%	17	18,68 %	2,45 %	74	81,32 %	1,62 %	91	Infra	-62,64 %
>=40% y <50%	8	19,05 %	1,15 %	34	80,95 %	0,74 %	42	Infra	-61,90 %
>=50% y <60%	22	23,66 %	3,17 %	71	76,34 %	1,55 %	93	Infra	-52,69 %
>=60% y <70%	37	22,56 %	5,34 %	127	77,44 %	2,78 %	164	Infra	-54,88 %
>=70% y <80%	58	24,17 %	8,37 %	182	75,83 %	3,99 %	240	Infra	-51,67 %
>=80% y <90%	49	24,62 %	7,07 %	150	75,38 %	3,29 %	199	Infra	-50,75 %
>=90% y <100%	9	21,95 %	1,30 %	32	78,05 %	0,70 %	41	Infra	-56,10 %
Total	693	13,18 %	100,00 %	4.565	86,82 %	100,00 %	5.258	Infra	-73,64 %

Por lo que respecta a las diferentes jornadas de trabajo, la jornada a tiempo completo es la predominante tanto en mujeres como en hombres (78,96 % del total) por delante de la jornada parcial (21,03%) en la que encontramos 225 mujeres (vigilantes y la limpiadora) en contraste con 881 hombres en jornada parcial. Si lo analizamos teniendo en cuenta la presencia general de mujeres en plantilla, nos muestra que siguen siendo ellas quienes tienen más jornadas parciales. Aun así si analizamos las categorías donde encontramos la mayor presencia de personal en jornadas parciales, vemos que tanto en hombres como en mujeres se encuentran en la categoría de vigilantes, por lo tanto el dato puede relacionarse más con el tipo y categoría de trabajo y no resulta lo suficientemente significativo como para demostrar una discriminación de género.

g. Tipos de Contrato

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	IndFeminiz	Brecha
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	2	50,00 %	0,29 %	2	50,00 %	0,04 %	4	Igual	0,00 %
FIJO	1	50,00 %	0,14 %	1	50,00 %	0,02 %	2	Igual	0,00 %
TEMPORAL	1	50,00 %	0,14 %	1	50,00 %	0,02 %	2	Igual	0,00 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	27,27 %	0,43 %	8	72,73 %	0,18 %	11	Infra	-45,45 %
FIJO	3	30,00 %	0,43 %	7	70,00 %	0,15 %	10	Infra	-40,00 %
TEMPORAL				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
COORDINADOR/A				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
FIJO				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
COORDINADOR/A DE LICITACIONES				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
FIJO				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	3	4,62 %	0,43 %	62	95,38 %	1,36 %	65	Infra	-90,77 %
FIJO	3	5,08 %	0,43 %	56	94,92 %	1,23 %	59	Infra	-89,83 %
TEMPORAL				6	100,00 %	0,13 %	6	Infra	-100,00 %
DIRECTOR/A GENERAL				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
FIJO				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
DIRECTOR/A TECNICO/OPERACIONES				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
FIJO				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES				8	100,00 %	0,18 %	8	Infra	-100,00 %
FIJO				8	100,00 %	0,18 %	8	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE PRIMERA ADMINISTRATIVO CRA CLIENTE				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
FIJO				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SEGURIDAD				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
FIJO				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	1	4,35 %	0,14 %	22	95,65 %	0,48 %	23	Infra	-91,30 %
FIJO	1	4,35 %	0,14 %	22	95,65 %	0,48 %	23	Infra	-91,30 %
LIMPIADOR/A	1	100,00 %	0,14 %				1	Femin	100,00 %
FIJO	1	100,00 %	0,14 %				1	Femin	100,00 %
OPERADOR/A CRA	8	21,05 %	1,15 %	30	78,95 %	0,66 %	38	Infra	-57,89 %
FIJO	6	20,00 %	0,87 %	24	80,00 %	0,53 %	30	Infra	-60,00 %
TEMPORAL	2	25,00 %	0,29 %	6	75,00 %	0,13 %	8	Infra	-50,00 %
PROGRAMADOR/A ORDENADOR				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
FIJO				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
RESPONSABLE DE CONTROL DE GESTION				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
FIJO				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
REVISOR/A DE SISTEMAS				2	100,00 %	0,04 %	2	Infra	-100,00 %
FIJO				2	100,00 %	0,04 %	2	Infra	-100,00 %
SUPERVISOR/A DE CRA	1	50,00 %	0,14 %	1	50,00 %	0,02 %	2	Igual	0,00 %
FIJO	1	50,00 %	0,14 %	1	50,00 %	0,02 %	2	Igual	0,00 %
TÉCNICO/A COMERCIAL				4	100,00 %	0,09 %	4	Infra	-100,00 %
FIJO				3	100,00 %	0,07 %	3	Infra	-100,00 %
TEMPORAL				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A CONTROL DE CALIDAD				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
FIJO				1	100,00 %	0,02 %	1	Infra	-100,00 %
TÉCNICO/A DE LICITACIONES	1	25,00 %	0,14 %	3	75,00 %	0,07 %	4	Infra	-50,00 %
FIJO	1	25,00 %	0,14 %	3	75,00 %	0,07 %	4	Infra	-50,00 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD				37	100,00 %	0,81 %	37	Infra	-100,00 %
FIJO				34	100,00 %	0,74 %	34	Infra	-100,00 %
TEMPORAL				3	100,00 %	0,07 %	3	Infra	-100,00 %
VIGILANTE	673	13,33 %	97,11 %	4.377	86,67 %	95,86 %	5.050	Infra	-73,35 %
FIJO	482	12,10 %	69,55 %	3.500	87,90 %	76,65 %	3.982	Infra	-75,79 %
TEMPORAL	191	17,88 %	27,56 %	877	82,12 %	19,21 %	1.068	Infra	-64,23 %
Total	693	13,18 %	100,00 %	4.565	86,82 %	100,00 %	5.258	Infra	-73,64 %

Si nos fijamos en el ámbito del tipo de contrato encontramos que la mayor parte de la plantilla tiene contrato fijo (79,29% del total). En el caso de las mujeres, los contratos fijos representan el 72,01% respecto a un 27,9% de contratos temporales. Así pues encontramos que las diferencias en la temporalidad no nos demuestran que haya una discriminación de género ni que haya un sesgo relacionado con los tiempos y la corresponsabilidad de la vida familiar.

Un hecho positivo a destacar es la plaza de limpieza dentro de la contratación fija ya que contribuye a la dignificación del sector.

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

La organización es concededora de la situación familiar del equipo profesional, pero sólo en aquellos que vinculan el ámbito personal con el profesional.

En Grupo Control se plantea un horario laboral a favor de la conciliación, mejorando los permisos a los que optan las personas trabajadoras. Las necesidades se analizan mediante cuestionarios

al personal de la plantilla, apostando por garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando a la plantilla y haciéndolos accesibles.

Se recoge información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente al personal, trabajo por objetivos que favorezca la flexibilización, horarios de entrada y salida dinámicos.

También se trabaja para que la plantilla tenga información sobre comunicación no sexista y sensibilización, prevención del acoso sexual y por razón de género y violencia de género.

En relación con el estado personal del trabajador y trabajadora, se contempla en todo momento las necesidades familiares como por ejemplo, el cuidado de otras personas o estado de embarazo.

6.7. Infrarrepresentación femenina

La representación de mujeres y hombres en la empresa no se encuentra dentro de los valores de equilibrio y paridad. Encontramos una mayor representación masculina, de un 86,82% frente al 13,18% de mujeres.

Esta distribución de la plantilla dista de los valores definidos por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, en la Disposición Primera que recomienda que el número de personas de un mismo sexo no supere el 60% ni sea menor del 40%.

Si recuperamos los datos de los años anteriores a la realización del presente diagnóstico vemos que ha aumentado la contratación de mujeres, aunque como veremos en el siguiente apartado, sigue siendo muy inferior a la contratación de personal masculino, con un 84,30% de incorporaciones de hombres en plantilla y un 15,70% de mujeres.

En el análisis por categorías, como ya se ha presentado con anterioridad la mayor presencia masculina la encontramos en los vigilantes (95,6% del personal masculino) seguido de los coordinadores de servicio (1,36% del personal masculino).

Si nos centramos en el personal femenino, las categorías con más presencia de trabajadoras son las vigilantes (97,11% del personal femenino) y el personal operador/a (1,15% del personal femenino).

Respecto los puestos de dirección y de mandos intermedios también hay disparidad en la presencia de mujeres frente a los hombres. Las únicas posiciones de mando ocupadas por mujeres son en las categorías de coordinador/a de servicios (3 mujeres frente a 62 hombres) y jefe/a de servicios (1 mujer frente a 22 hombres).

Así pues, encontramos que en el caso de Grupo Control, hay una clara disparidad de género en la plantilla, con muchas de las posiciones con más representación masculina, siguiendo la tendencia que encontramos en la mayor parte del sector. Si analizamos las tareas que realizan vemos que se encuentran en puestos de trabajo que también se considerarían feminizados, como sería el del personal administrativo y de gestión, que en este caso está externalizado, se encontraría más presencia femenina siguiendo con los roles de género que se otorgan a las tareas asociadas a estas posiciones. La presencia de mujeres en posiciones de poder queda también desequilibrada y no podríamos hablar en términos de equidad.

Desde la propia empresa, y la parte social de la misma, se conoce esta realidad, y hay mecanismos para garantizar la paridad en la plantilla en dichos puestos que se tendrían que potenciar a partir de la realización de este plan, intentando incidir en la incorporación del género menos representado.

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
ANALISTA SERVICIO CLIENTE xxx	2	2	Equilibrada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	8	Masculinizada
COORDINADOR/A CRA CLIENTE	0	1	Masculinizada
COORDINADOR/A DE LICITACIONES	0	1	Masculinizada
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	3	62	Masculinizada
DIRECTOR/A GENERAL	0	1	Masculinizada
DIRECTOR/A TECNICO/OPERACIONES	0	1	Masculinizada
JEFE/A DE OPERACIONES	0	8	Masculinizada
JEFE/A DE PRIMERA ADMINISTRATIVO CRA CLIENTE	0	1	Masculinizada
JEFE/A DE SEGURIDAD	0	1	Masculinizada
JEFE/A DE SERVICIOS	1	22	Masculinizada
LIMPIADOR/A	1		Feminizada
OPERADOR/A CRA	8	30	Masculinizada
PROGRAMADOR/A ORDENADOR	0	1	Masculinizada
RESPONSABLE DE CONTROL DE GESTION	0	1	Masculinizada
REVISOR/A DE SISTEMAS	0	2	Masculinizada
SUPERVISOR/A DE CRA	1	1	Equilibrada
TÉCNICO/A COMERCIAL	0	4	Masculinizada
TÉCNICO/A CONTROL DE CALIDAD	0	1	Masculinizada
TÉCNICO/A DE LICITACIONES	1	3	Masculinizada
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD	0	37	Masculinizada
VIGILANTE	673	4377	Masculinizada

Si entramos en los propios puestos, vemos como solo hay dos categorías en posición de equilibrio: supervisor/a de CRA (1 mujer y 1 hombre) y analista servicio cliente (2 mujeres y 2 hombres). Como única categoría feminizada, como ya se ha expuesto sólo encontramos a la limpiadora, coincidiendo con roles socioculturales de género.

Finalmente, en el caso de la RLPT el 13,14% de la representación son mujeres respecto a un 86,86% de hombres, casi la misma representación que en la plantilla general.

6.8. Retribuciones y auditoría retributiva

Grupo Control cubre íntegramente las retribuciones de todo el personal vinculado a la organización, la retribución salarial se ajusta de acuerdo con el Convenio Colectivo Estatal de Seguridad Privada.

Cada persona que forma parte de la organización tiene derecho a informarse del salario base mensual y anual por las tareas ejecutadas en el espacio de trabajo. El salario individual va con

relación a la categoría profesional especificada en el contrato y las horas ejercidas de la persona. El Convenio Colectivo muestra una descripción detallada de las tareas de cada categoría profesional y las mesas salariales referentes, por este motivo afirmamos que la organización es transparente y el personal puede informarse a partir del Convenio Colectivo que se encuentra a disposición de todo ciudadano y ciudadana.

Por otro lado, el Convenio Colectivo que se utiliza como base no hace diferenciación de sexos en la retribución, sino que se contempla de forma igualitaria el salario mensual y anual sin discriminación por razón de sexo o género.

La auditoría retributiva tiene como objetivo obtener la información necesaria para comprobar el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Aun así, tendrá que permitir definir las necesidades para evitar, corregido y prevenir los obstáculos y dificultades existentes que se pudieran producir para garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento del mencionado sistema retributivo.

El método utilizado para el cálculo de los valores medios y medianos de los salarios está realizado a la unidad de salario diario, utilizado el método de cálculo de salarios equiparados, igualando todos aquellos conceptos de nómina que pueden equipararse a jornadas completas.

Se han clasificado los conceptos salariales en:

- Salario Base, que engloba el Salario Base + Antigüedad + Prorratas.
- Percepciones extrasalariales, recogen los pluses de transporte, vestuario y similares.
- Complementos salariales, resto de conceptos de nómina, incluyendo conceptos de abono variable vinculado a la actividad, tales como nocturnidad, festividad y horas extraordinarios.

En conclusión, analizado el sistema retributivo de la empresa se descarta que existan criterios o elementos discriminatorios en el abono de las retribuciones.

Retribuciones medias y medianas diarias	Nº DE EMPLEADOS	SALARIO BASE DIARIO		COMPLEMENTO SALARIAL DIARIO		COMPLEMENTO EXTRASALARIAL DIARIO		RETRIBUCIÓN TOTAL DIARIA	
		MEDIA	MEDIANA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA	MEDIANA
Mujer	693	43,39 €	41,55 €	6,89 €	4,28 €	7,08 €	7,11 €	57,36 €	55,13 €
Hombre	4.565	44,86 €	43,16 €	8,70 €	6,43 €	7,04 €	7,09 €	60,60 €	58,02 €
Total	5.258	44,67 €	43,01 €	8,46 €	6,15 €	7,04 €	7,09 €	60,18 €	57,61 €

Como se muestra en la tabla, en el caso de Grupo Control, encontramos que la brecha en la retribución no es muy pronunciada. Con valores absolutos de 60,18€/diarios para el hombre y 57,36€/diarios para la mujer.

Retribución diaria total - Por media	Mujer		Hombre		Totales		Índices	
Por categoría y tramo de antigüedad	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	IndFeminiz	BrechaSalarial
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	2	68,80 €	2	91,39 €	4	80,09 €	Infra	24,72 %
>=0 y <10	2	68,80 €	2	91,39 €	4	80,09 €	Infra	24,72 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	50,88 €	8	49,54 €	11	49,94 €	Femin	-2,72 %
>=0 y <10	3	50,88 €	2	50,55 €	5	50,75 €	Femin	-0,65 %
>=10 y <20			4	48,73 €	4	48,73 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			2	49,73 €	2	49,73 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A CRA CLIENTE			1	60,37 €	1	60,37 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	60,37 €	1	60,37 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A DE LICITACIONES			1	126,15 €	1	126,15 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	126,15 €	1	126,15 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	3	82,40 €	62	80,20 €	65	80,31 €	Femin	-2,74 %
>=0 y <10	3	82,40 €	38	69,53 €	41	70,57 €	Femin	-18,51 %
>=10 y <20			5	89,50 €	5	89,50 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			14	97,54 €	14	97,54 €	Infra	100,00 %
>=30 y <40			5	98,42 €	5	98,42 €	Infra	100,00 %
DIRECTOR/A GENERAL			1	361,11 €	1	361,11 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	361,11 €	1	361,11 €	Infra	100,00 %
DIRECTOR/A TÉCNICO/OPERACIONES			1	220,01 €	1	220,01 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	220,01 €	1	220,01 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES			8	110,43 €	8	110,43 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			6	104,64 €	6	104,64 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	122,09 €	1	122,09 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	133,50 €	1	133,50 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE PRIMERA ADMINISTRATIVO CRA CLIENTE			1	76,55 €	1	76,55 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	76,55 €	1	76,55 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE SEGURIDAD			1	101,33 €	1	101,33 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	101,33 €	1	101,33 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	1	72,82 €	22	75,55 €	23	75,42 €	Infra	3,61 %
>=0 y <10	1	72,82 €	19	71,99 €	20	72,03 €	Femin	-1,15 %
>=20 y <30			3	96,90 €	3	96,90 €	Infra	100,00 %
LIMPIADOR/A	1	43,05 €			1	43,05 €	Femin	-100,00 %
>=0 y <10	1	43,05 €			1	43,05 €	Femin	-100,00 %
OPERADOR/A CRA	8	52,29 €	30	55,26 €	38	54,60 €	Infra	5,38 %
>=0 y <10	6	51,15 €	18	53,17 €	24	52,62 €	Infra	3,80 %
>=10 y <20	2	55,69 €	10	57,55 €	12	57,24 €	Infra	3,22 %
>=20 y <30			2	60,52 €	2	60,52 €	Infra	100,00 %
PROGRAMADOR/A ORDENADOR			1	68,50 €	1	68,50 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	68,50 €	1	68,50 €	Infra	100,00 %
RESPONSABLE DE CONTROL DE GESTION			1	109,03 €	1	109,03 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	109,03 €	1	109,03 €	Infra	100,00 %
REVISOR/A DE SISTEMAS			2	77,23 €	2	77,23 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	77,46 €	1	77,46 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	77,00 €	1	77,00 €	Infra	100,00 %
SUPERVISOR/A DE CRA	1	72,75 €	1	87,32 €	2	80,03 €	Infra	16,68 %
>=10 y <20	1	72,75 €	1	87,32 €	2	80,03 €	Infra	16,68 %
TÉCNICO/A COMERCIAL			4	84,95 €	4	84,95 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			3	80,02 €	3	80,02 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	99,75 €	1	99,75 €	Infra	100,00 %
TÉCNICO/A CONTROL DE CALIDAD			1	81,17 €	1	81,17 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	81,17 €	1	81,17 €	Infra	100,00 %
TÉCNICO/A DE LICITACIONES	1	93,06 €	3	112,13 €	4	107,36 €	Infra	17,01 %
>=0 y <10	1	93,06 €	3	112,13 €	4	107,36 €	Infra	17,01 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD			37	68,14 €	37	68,14 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			33	67,07 €	33	67,07 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			4	76,91 €	4	76,91 €	Infra	100,00 %
VIGILANTE	673	57,21 €	4.377	59,86 €	5.050	59,51 €	Infra	4,43 %
>=0 y <10	423	56,23 €	2.435	56,84 €	2.858	56,75 €	Infra	1,07 %
>=10 y <20	191	57,97 €	982	60,34 €	1.173	59,97 €	Infra	3,93 %
>=20 y <30	55	61,03 €	701	63,96 €	756	63,76 €	Infra	4,57 %
>=30 y <40	4	65,28 €	255	72,66 €	259	72,54 €	Infra	10,16 %
>=40 y <50			4	84,87 €	4	84,87 €	Infra	100,00 %
Total	693	57,36 €	4.565	60,60 €	5.258	60,18 €	Infra	5,34 %

Retribución diaria total - Por mediana	Mujer		Hombre		Totales		Índices	
Por categoría y tramo de antigüedad	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	IndFeminiz	BrechaSalarial
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	2	68,80 €	2	91,39 €	4	69,25 €	Infra	24,72 %
>=0 y <10	2	68,80 €	2	91,39 €	4	69,25 €	Infra	24,72 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	50,86 €	8	49,67 €	11	49,73 €	Femin	-2,39 %
>=0 y <10	3	50,86 €	2	50,55 €	5	50,86 €	Femin	-0,60 %
>=10 y <20			4	49,43 €	4	49,43 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			2	49,73 €	2	49,73 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A CRA CLIENTE			1	60,37 €	1	60,37 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	60,37 €	1	60,37 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A DE LICITACIONES			1	126,15 €	1	126,15 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	126,15 €	1	126,15 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	3	82,52 €	62	73,72 €	65	73,72 €	Femin	-11,94 %
>=0 y <10	3	82,52 €	38	65,54 €	41	66,60 €	Femin	-25,90 %
>=10 y <20			5	76,92 €	5	76,92 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			14	86,92 €	14	86,92 €	Infra	100,00 %
>=30 y <40			5	87,87 €	5	87,87 €	Infra	100,00 %
DIRECTOR/A GENERAL			1	361,11 €	1	361,11 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	361,11 €	1	361,11 €	Infra	100,00 %
DIRECTOR/A TECNICO/OPERACIONES			1	220,01 €	1	220,01 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	220,01 €	1	220,01 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES			8	116,60 €	8	116,60 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			6	102,04 €	6	102,04 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	122,09 €	1	122,09 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	133,50 €	1	133,50 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE PRIMERA ADMINISTRATIVO CRA CLIENTE			1	76,55 €	1	76,55 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	76,55 €	1	76,55 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE SEGURIDAD			1	101,33 €	1	101,33 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	101,33 €	1	101,33 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	1	72,82 €	22	71,42 €	23	71,61 €	Femin	-1,96 %
>=0 y <10	1	72,82 €	19	70,39 €	20	70,47 €	Femin	-3,45 %
>=20 y <30			3	95,37 €	3	95,37 €	Infra	100,00 %
LIMPIADOR/A	1	43,05 €			1	43,05 €	Femin	-100,00 %
>=0 y <10	1	43,05 €			1	43,05 €	Femin	-100,00 %
OPERADOR/A CRA	8	52,04 €	30	55,07 €	38	54,74 €	Infra	5,50 %
>=0 y <10	6	50,27 €	18	52,22 €	24	51,63 €	Infra	3,72 %
>=10 y <20	2	55,69 €	10	57,45 €	12	56,58 €	Infra	3,05 %
>=20 y <30			2	60,52 €	2	60,52 €	Infra	100,00 %
PROGRAMADOR/A ORDENADOR			1	68,50 €	1	68,50 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	68,50 €	1	68,50 €	Infra	100,00 %
RESPONSABLE DE CONTROL DE GESTION			1	109,03 €	1	109,03 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	109,03 €	1	109,03 €	Infra	100,00 %
REVISOR/A DE SISTEMAS			2	77,23 €	2	77,23 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	77,46 €	1	77,46 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	77,00 €	1	77,00 €	Infra	100,00 %
SUPERVISOR/A DE CRA	1	72,75 €	1	87,32 €	2	80,03 €	Infra	16,68 %
>=10 y <20	1	72,75 €	1	87,32 €	2	80,03 €	Infra	16,68 %
TÉCNICO/A COMERCIAL			4	79,04 €	4	79,04 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			3	58,33 €	3	58,33 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	99,75 €	1	99,75 €	Infra	100,00 %
TÉCNICO/A CONTROL DE CALIDAD			1	81,17 €	1	81,17 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	81,17 €	1	81,17 €	Infra	100,00 %
TÉCNICO/A DE LICITACIONES	1	93,06 €	3	124,41 €	4	108,73 €	Infra	25,20 %
>=0 y <10	1	93,06 €	3	124,41 €	4	108,73 €	Infra	25,20 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD			37	66,65 €	37	66,65 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			33	65,73 €	33	65,73 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			4	73,39 €	4	73,39 €	Infra	100,00 %
VIGILANTE	673	55,13 €	4.377	57,81 €	5.050	57,46 €	Infra	4,64 %
>=0 y <10	423	52,95 €	2.435	54,78 €	2.858	54,50 €	Infra	3,35 %
>=10 y <20	191	56,48 €	982	58,14 €	1.173	57,89 €	Infra	2,86 %
>=20 y <30	55	59,37 €	701	62,02 €	756	61,70 €	Infra	4,27 %
>=30 y <40	4	65,46 €	255	71,50 €	259	71,39 €	Infra	8,46 %
>=40 y <50			4	82,14 €	4	82,14 €	Infra	100,00 %
Total	693	55,13 €	4.565	58,02 €	5.258	57,61 €	Infra	4,97 %

Si nos centramos en las categorías profesionales en las que se encuentra representación femenina, vemos como la brecha no es significativa. Estudiando los datos conseguidos a través de la media se muestra como en todos los casos la brecha es de menos del 25%.

La brecha salarial total de la empresa es de 5,34% muy por debajo de la media española.

Salario base

Salario Base - Por media <i>Por categoría y tramo de antigüedad</i>	Mujer		Hombre		Totales		Índices	
	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	IndFeminiz	BrechaSalarial
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	2	63,18 €	2	64,98 €	4	64,08 €	Infra	2,77 %
>=0 y <10	2	63,18 €	2	64,98 €	4	64,08 €	Infra	2,77 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	41,00 €	8	38,20 €	11	39,04 €	Femin	-7,33 %
>=0 y <10	3	41,00 €	2	38,27 €	5	39,91 €	Femin	-7,13 %
>=10 y <20			4	38,18 €	4	38,18 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			2	38,15 €	2	38,15 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A CRA CLIENTE			1	44,38 €	1	44,38 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	44,38 €	1	44,38 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A DE LICITACIONES			1	72,49 €	1	72,49 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	72,49 €	1	72,49 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	3	58,69 €	62	61,01 €	65	60,89 €	Infra	3,81 %
>=0 y <10	3	58,69 €	38	57,28 €	41	57,40 €	Femin	-2,45 %
>=10 y <20			5	58,09 €	5	58,09 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			14	69,14 €	14	69,14 €	Infra	100,00 %
>=30 y <40			5	68,14 €	5	68,14 €	Infra	100,00 %
DIRECTOR/A GENERAL			1	95,18 €	1	95,18 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	95,18 €	1	95,18 €	Infra	100,00 %
DIRECTOR/A TECNICO/OPERACIONES			1	72,31 €	1	72,31 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	72,31 €	1	72,31 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES			8	59,87 €	8	59,87 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			6	56,86 €	6	56,86 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	61,19 €	1	61,19 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	76,60 €	1	76,60 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE PRIMERA ADMINISTRATIVO CRA CLIENTE			1	56,42 €	1	56,42 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	56,42 €	1	56,42 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE SEGURIDAD			1	67,64 €	1	67,64 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	67,64 €	1	67,64 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	1	57,01 €	22	58,77 €	23	58,69 €	Infra	3,00 %
>=0 y <10	1	57,01 €	19	57,02 €	20	57,02 €	Infra	0,03 %
>=20 y <30			3	69,25 €	3	69,25 €	Infra	100,00 %
LIMPIADOR/A	1	34,84 €			1	34,84 €	Femin	-100,00 %
>=0 y <10	1	34,84 €			1	34,84 €	Femin	-100,00 %
OPERADOR/A CRA	8	39,58 €	30	40,19 €	38	40,05 €	Infra	1,51 %
>=0 y <10	6	39,56 €	18	38,73 €	24	38,96 €	Femin	-2,15 %
>=10 y <20	2	39,62 €	10	42,00 €	12	41,61 €	Infra	5,66 %
>=20 y <30			2	42,76 €	2	42,76 €	Infra	100,00 %
PROGRAMADOR/A ORDENADOR			1	64,59 €	1	64,59 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	64,59 €	1	64,59 €	Infra	100,00 %
RESPONSABLE DE CONTROL DE GESTION			1	59,32 €	1	59,32 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	59,32 €	1	59,32 €	Infra	100,00 %
REVISOR/A DE SISTEMAS			2	51,81 €	2	51,81 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	45,80 €	1	45,80 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	57,82 €	1	57,82 €	Infra	100,00 %
SUPERVISOR/A DE CRA	1	52,13 €	1	57,76 €	2	54,95 €	Infra	9,75 %
>=10 y <20	1	52,13 €	1	57,76 €	2	54,95 €	Infra	9,75 %
TÉCNICO/A COMERCIAL			4	45,23 €	4	45,23 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			3	45,80 €	3	45,80 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	43,51 €	1	43,51 €	Infra	100,00 %
TÉCNICO/A CONTROL DE CALIDAD			1	64,55 €	1	64,55 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	64,55 €	1	64,55 €	Infra	100,00 %
TÉCNICO/A DE LICITACIONES	1	63,07 €	3	58,40 €	4	59,57 €	Femin	-8,00 %
>=0 y <10	1	63,07 €	3	58,40 €	4	59,57 €	Femin	-8,00 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD			37	46,26 €	37	46,26 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			33	45,24 €	33	45,24 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			4	54,75 €	4	54,75 €	Infra	100,00 %
VIGILANTE	673	43,25 €	4.377	44,48 €	5.050	44,32 €	Infra	2,76 %
>=0 y <10	423	41,63 €	2.435	41,85 €	2.858	41,82 €	Infra	0,54 %
>=10 y <20	191	45,11 €	982	45,43 €	1.173	45,38 €	Infra	0,72 %
>=20 y <30	55	47,90 €	701	48,59 €	756	48,54 €	Infra	1,42 %
>=30 y <40	4	52,36 €	255	52,15 €	259	52,16 €	Femin	-0,39 %
>=40 y <50			4	56,39 €	4	56,39 €	Infra	100,00 %
Total	693	43,39 €	4.565	44,86 €	5.258	44,67 €	Infra	3,29 %

Salario Base - Por mediana <i>Por categoría y tramo de antigüedad</i>	Mujer		Hombre		Totales		Índices	
	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	IndFeminiz	BrechaSalarial
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	2	63,18 €	2	64,98 €	4	64,98 €	Infra	2,77 %
>=0 y <10	2	63,18 €	2	64,98 €	4	64,98 €	Infra	2,77 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	42,09 €	8	38,19 €	11	38,20 €	Femin	-10,24 %
>=0 y <10	3	42,09 €	2	38,27 €	5	38,32 €	Femin	-10,00 %
>=10 y <20			4	38,19 €	4	38,19 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			2	38,15 €	2	38,15 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A CRA CLIENTE			1	44,38 €	1	44,38 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	44,38 €	1	44,38 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A DE LICITACIONES			1	72,49 €	1	72,49 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	72,49 €	1	72,49 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	3	56,18 €	62	58,62 €	65	58,34 €	Infra	4,17 %
>=0 y <10	3	56,18 €	38	54,23 €	41	54,23 €	Femin	-3,60 %
>=10 y <20			5	58,06 €	5	58,06 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			14	64,53 €	14	64,53 €	Infra	100,00 %
>=30 y <40			5	66,59 €	5	66,59 €	Infra	100,00 %
DIRECTOR/A GENERAL			1	95,18 €	1	95,18 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	95,18 €	1	95,18 €	Infra	100,00 %
DIRECTOR/A TECNICO/OPERACIONES			1	72,31 €	1	72,31 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	72,31 €	1	72,31 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES			8	62,92 €	8	62,92 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			6	60,04 €	6	60,04 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	61,19 €	1	61,19 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	76,60 €	1	76,60 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE PRIMERA ADMINISTRATIVO CRA CLIENTE			1	56,42 €	1	56,42 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	56,42 €	1	56,42 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE SEGURIDAD			1	67,64 €	1	67,64 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	67,64 €	1	67,64 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	1	57,01 €	22	57,01 €	23	57,01 €	Igual	0,00 %
>=0 y <10	1	57,01 €	19	57,01 €	20	57,01 €	Igual	0,00 %
>=20 y <30			3	69,16 €	3	69,16 €	Infra	100,00 %
LIMPIADOR/A	1	34,84 €			1	34,84 €	Femin	-100,00 %
>=0 y <10	1	34,84 €			1	34,84 €	Femin	-100,00 %
OPERADOR/A CRA	8	39,32 €	30	40,11 €	38	39,39 €	Infra	1,96 %
>=0 y <10	6	39,30 €	18	38,28 €	24	38,28 €	Femin	-2,67 %
>=10 y <20	2	39,62 €	10	42,41 €	12	41,65 €	Infra	6,57 %
>=20 y <30			2	42,76 €	2	42,76 €	Infra	100,00 %
PROGRAMADOR/A ORDENADOR			1	64,59 €	1	64,59 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	64,59 €	1	64,59 €	Infra	100,00 %
RESPONSABLE DE CONTROL DE GESTION			1	59,32 €	1	59,32 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	59,32 €	1	59,32 €	Infra	100,00 %
REVISOR/A DE SISTEMAS			2	51,81 €	2	51,81 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	45,80 €	1	45,80 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	57,82 €	1	57,82 €	Infra	100,00 %
SUPERVISOR/A DE CRA	1	52,13 €	1	57,76 €	2	54,95 €	Infra	9,75 %
>=10 y <20	1	52,13 €	1	57,76 €	2	54,95 €	Infra	9,75 %
TÉCNICO/A COMERCIAL			4	46,53 €	4	46,53 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			3	49,56 €	3	49,56 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	43,51 €	1	43,51 €	Infra	100,00 %
TÉCNICO/A CONTROL DE CALIDAD			1	64,55 €	1	64,55 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	64,55 €	1	64,55 €	Infra	100,00 %
TÉCNICO/A DE LICITACIONES	1	63,07 €	3	56,73 €	4	59,37 €	Femin	-11,19 %
>=0 y <10	1	63,07 €	3	56,73 €	4	59,37 €	Femin	-11,19 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD			37	47,39 €	37	47,39 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			33	43,76 €	33	43,76 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			4	54,54 €	4	54,54 €	Infra	100,00 %
VIGILANTE	673	41,55 €	4.377	43,01 €	5.050	42,97 €	Infra	3,40 %
>=0 y <10	423	41,54 €	2.435	41,54 €	2.858	41,54 €	Igual	0,00 %
>=10 y <20	191	44,81 €	982	45,54 €	1.173	45,36 €	Infra	1,59 %
>=20 y <30	55	47,84 €	701	48,08 €	756	48,08 €	Infra	0,49 %
>=30 y <40	4	52,66 €	255	51,95 €	259	51,97 €	Femin	-1,36 %
>=40 y <50			4	55,37 €	4	55,37 €	Infra	100,00 %
Total	693	41,55 €	4.565	43,16 €	5.258	43,01 €	Infra	3,74 %

La brecha salarial de la empresa es del 3,29% en los conceptos de clasificación de Salario Base, 44,67 €/diarios en el hombre por 43,39 €/diarios de la mujer en valores absolutos, diferencia que obedece a una mayor antigüedad en el hombre con respecto a la mujer.

Tomando la mayor concentración en número de empleados, categoría de Vigilante, la ratio de brecha salarial se sitúa en el 2.76% algo menor que la ratio general de todas las categorías.

Complemento salarial diario

Complemento Salarial - Por media	Mujer		Hombre		Totales		Índices	
	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	IndFeminiz	BrechaSalarial
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	2	1,70 €	2	22,49 €	4	12,09 €	Infra	92,44 %
>=0 y <10	2	1,70 €	2	22,49 €	4	12,09 €	Infra	92,44 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	5,97 €	8	5,22 €	11	5,44 €	Femin	-14,49 %
>=0 y <10	3	5,97 €	2	7,08 €	5	6,41 €	Infra	15,65 %
>=10 y <20			4	4,05 €	4	4,05 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			2	5,09 €	2	5,09 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A CRA CLIENTE			1	13,04 €	1	13,04 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	13,04 €	1	13,04 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A DE LICITACIONES			1	49,75 €	1	49,75 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	49,75 €	1	49,75 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	3	16,98 €	62	15,09 €	65	15,18 €	Femin	-12,58 %
>=0 y <10	3	16,98 €	38	8,34 €	41	9,04 €	Femin	-103,65 %
>=10 y <20			5	27,51 €	5	27,51 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			14	23,61 €	14	23,61 €	Infra	100,00 %
>=30 y <40			5	26,37 €	5	26,37 €	Infra	100,00 %
DIRECTOR/A GENERAL			1	262,02 €	1	262,02 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	262,02 €	1	262,02 €	Infra	100,00 %
DIRECTOR/A TECNICO/OPERACIONES			1	143,79 €	1	143,79 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	143,79 €	1	143,79 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES			8	46,65 €	8	46,65 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			6	43,87 €	6	43,87 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	56,99 €	1	56,99 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	52,99 €	1	52,99 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE PRIMERA ADMINISTRATIVO CRA CLIENTE			1	12,87 €	1	12,87 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	12,87 €	1	12,87 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE SEGURIDAD			1	29,78 €	1	29,78 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	29,78 €	1	29,78 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	1	11,89 €	22	12,86 €	23	12,81 €	Infra	7,52 %
>=0 y <10	1	11,89 €	19	11,04 €	20	11,09 €	Femin	-7,67 %
>=20 y <30			3	23,74 €	3	23,74 €	Infra	100,00 %
LIMPIADOR/A	1	0,73 €			1	0,73 €	Femin	-100,00 %
>=0 y <10	1	0,73 €			1	0,73 €	Femin	-100,00 %
OPERADOR/A CRA	8	7,34 €	30	10,24 €	38	9,60 €	Infra	28,28 %
>=0 y <10	6	6,39 €	18	9,02 €	24	8,31 €	Infra	29,18 %
>=10 y <20	2	10,20 €	10	11,47 €	12	11,26 €	Infra	11,00 %
>=20 y <30			2	13,84 €	2	13,84 €	Infra	100,00 %
PROGRAMADOR/A ORDENADOR			1	0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00 %
>=10 y <20			1	0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00 %
RESPONSABLE DE CONTROL DE GESTION			1	45,80 €	1	45,80 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	45,80 €	1	45,80 €	Infra	100,00 %
REVISOR/A DE SISTEMAS			2	19,19 €	2	19,19 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	25,19 €	1	25,19 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	13,19 €	1	13,19 €	Infra	100,00 %
SUPERVISOR/A DE CRA	1	16,69 €	1	25,65 €	2	21,17 €	Infra	34,92 %
>=10 y <20	1	16,69 €	1	25,65 €	2	21,17 €	Infra	34,92 %
TÉCNICO/A COMERCIAL			4	34,19 €	4	34,19 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			3	29,22 €	3	29,22 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	49,11 €	1	49,11 €	Infra	100,00 %
TÉCNICO/A CONTROL DE CALIDAD			1	12,71 €	1	12,71 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	12,71 €	1	12,71 €	Infra	100,00 %
TÉCNICO/A DE LICITACIONES	1	26,08 €	3	49,82 €	4	43,88 €	Infra	47,66 %
>=0 y <10	1	26,08 €	3	49,82 €	4	43,88 €	Infra	47,66 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD			37	15,24 €	37	15,24 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			33	15,14 €	33	15,14 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			4	16,05 €	4	16,05 €	Infra	100,00 %
VIGILANTE	673	6,81 €	4.377	8,24 €	5.050	8,05 €	Infra	17,36 %
>=0 y <10	423	7,44 €	2.435	7,85 €	2.858	7,79 €	Infra	5,25 %
>=10 y <20	191	5,75 €	982	7,75 €	1.173	7,43 €	Infra	25,77 %
>=20 y <30	55	6,04 €	701	8,26 €	756	8,10 €	Infra	26,84 %
>=30 y <40	4	5,86 €	255	13,37 €	259	13,25 €	Infra	56,22 %
>=40 y <50			4	21,38 €	4	21,38 €	Infra	100,00 %
Total	693	6,89 €	4.565	8,70 €	5.258	8,46 €	Infra	20,75 %

Complemento Salarial - Por mediana <i>Por categoría y tramo de antigüedad</i>	Mujer		Hombre		Totales		Índices	
	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	IndFeminiz	BrechaSalarial
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	2	1,70 €	2	44,98 €	4	2,71 €	Infra	96,22 %
>=0 y <10	2	1,70 €	2	44,98 €	4	2,71 €	Infra	96,22 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	4,63 €	8	4,98 €	11	4,84 €	Infra	7,09 %
>=0 y <10	3	4,63 €	2	7,08 €	5	4,63 €	Infra	34,60 %
>=10 y <20			4	4,70 €	4	4,70 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			2	5,09 €	2	5,09 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A CRA CLIENTE			1	13,04 €	1	13,04 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	13,04 €	1	13,04 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A DE LICITACIONES			1	49,75 €	1	49,75 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	49,75 €	1	49,75 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	3	12,95 €	62	10,13 €	65	10,30 €	Femin	-27,89 %
>=0 y <10	3	12,95 €	38	5,65 €	41	5,97 €	Femin	-129,18 %
>=10 y <20			5	15,39 €	5	15,39 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			14	20,10 €	14	20,10 €	Infra	100,00 %
>=30 y <40			5	19,10 €	5	19,10 €	Infra	100,00 %
DIRECTOR/A GENERAL			1	262,02 €	1	262,02 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	262,02 €	1	262,02 €	Infra	100,00 %
DIRECTOR/A TECNICO/OPERACIONES			1	143,79 €	1	143,79 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	143,79 €	1	143,79 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES			8	52,37 €	8	52,37 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			6	38,08 €	6	38,08 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	56,99 €	1	56,99 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	52,99 €	1	52,99 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE PRIMERA ADMINISTRATIVO CRA CLIENTE			1	12,87 €	1	12,87 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	12,87 €	1	12,87 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE SEGURIDAD			1	29,78 €	1	29,78 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	29,78 €	1	29,78 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	1	11,89 €	22	10,49 €	23	10,68 €	Femin	-13,33 %
>=0 y <10	1	11,89 €	19	9,27 €	20	9,54 €	Femin	-28,31 %
>=20 y <30			3	21,22 €	3	21,22 €	Infra	100,00 %
LIMPIADOR/A	1	0,73 €			1	0,73 €	Femin	-100,00 %
>=0 y <10	1	0,73 €			1	0,73 €	Femin	-100,00 %
OPERADOR/A CRA	8	7,15 €	30	10,42 €	38	9,73 €	Infra	31,40 %
>=0 y <10	6	5,38 €	18	8,24 €	24	7,58 €	Infra	34,69 %
>=10 y <20	2	10,20 €	10	10,64 €	12	10,61 €	Infra	4,13 %
>=20 y <30			2	13,84 €	2	13,84 €	Infra	100,00 %
PROGRAMADOR/A ORDENADOR			1	0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00 %
>=10 y <20			1	0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00 %
RESPONSABLE DE CONTROL DE GESTION			1	45,80 €	1	45,80 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	45,80 €	1	45,80 €	Infra	100,00 %
REVISOR/A DE SISTEMAS			2	19,19 €	2	19,19 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	25,19 €	1	25,19 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	13,19 €	1	13,19 €	Infra	100,00 %
SUPERVISOR/A DE CRA	1	16,69 €	1	25,65 €	2	21,17 €	Infra	34,92 %
>=10 y <20	1	16,69 €	1	25,65 €	2	21,17 €	Infra	34,92 %
TÉCNICO/A COMERCIAL			4	30,20 €	4	30,20 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			3	11,29 €	3	11,29 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	49,11 €	1	49,11 €	Infra	100,00 %
TÉCNICO/A CONTROL DE CALIDAD			1	12,71 €	1	12,71 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	12,71 €	1	12,71 €	Infra	100,00 %
TÉCNICO/A DE LICITACIONES	1	26,08 €	3	58,48 €	4	42,28 €	Infra	55,41 %
>=0 y <10	1	26,08 €	3	58,48 €	4	42,28 €	Infra	55,41 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD			37	13,08 €	37	13,08 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			33	13,08 €	33	13,08 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			4	12,09 €	4	12,09 €	Infra	100,00 %
VIGILANTE	673	4,23 €	4.377	6,27 €	5.050	6,00 €	Infra	32,50 %
>=0 y <10	423	4,07 €	2.435	5,89 €	2.858	5,61 €	Infra	30,93 %
>=10 y <20	191	4,27 €	982	5,71 €	1.173	5,40 €	Infra	25,25 %
>=20 y <30	55	4,14 €	701	6,16 €	756	6,05 €	Infra	32,81 %
>=30 y <40	4	5,70 €	255	11,89 €	259	11,87 €	Infra	52,01 %
>=40 y <50			4	19,69 €	4	19,69 €	Infra	100,00 %
Total	693	4,28 €	4.565	6,43 €	5.258	6,15 €	Infra	33,46 %

El porcentaje de brecha salarial general de la empresa en los conceptos de complementos salariales es el 20,75%, siendo de mayor diferencia entre hombre y mujeres, debido a la mayor predisposición del personal masculino a realizar horas fuera de jornada laboral (horas extraordinarias) y una mayor movilidad para trabajar en turnos de noche y festivos, aplicable a la categoría de vigilantes, con una ratio de brecha salarial para esta categoría del 17,36%.

Se destaca también la categoría de Analista Servicio Cliente, donde la brecha salarial entre hombres y mujeres es muy elevada, motivado por el número reducido de empleados en esta categoría (4 empleados) y donde una de ellas hombre, tiene recogido un plus superior al resto de empleados, vinculado a la relación comercial con el cliente.

Complemento extrasalarial

Complemento Extrasalarial - Por media	Mujer		Hombre		Totales		Índices	
	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	IndFeminiz	BrechaSalarial
<i>Por categoría y tramo de antigüedad</i>								
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	2	3,92 €	2	3,93 €	4	3,92 €	Infra	0,25 %
>=0 y <10	2	3,92 €	2	3,93 €	4	3,92 €	Infra	0,25 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	3,91 €	8	6,13 €	11	5,46 €	Infra	36,09 %
>=0 y <10	3	3,91 €	2	5,21 €	5	4,43 €	Infra	24,80 %
>=10 y <20			4	6,50 €	4	6,50 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			2	6,49 €	2	6,49 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A CRA CLIENTE			1	2,95 €	1	2,95 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	2,95 €	1	2,95 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A DE LICITACIONES			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	3	6,73 €	62	4,11 €	65	4,24 €	Femin	-63,90 %
>=0 y <10	3	6,73 €	38	3,91 €	41	4,13 €	Femin	-72,32 %
>=10 y <20			5	3,90 €	5	3,90 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			14	4,78 €	14	4,78 €	Infra	100,00 %
>=30 y <40			5	3,91 €	5	3,91 €	Infra	100,00 %
DIRECTOR/A GENERAL			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
DIRECTOR/A TÉCNICO/OPERACIONES			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES			8	3,91 €	8	3,91 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			6	3,91 €	6	3,91 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE PRIMERA ADMINISTRATIVO CRA CLIENTE			1	7,26 €	1	7,26 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	7,26 €	1	7,26 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE SEGURIDAD			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	1	3,93 €	22	3,92 €	23	3,93 €	Femin	-0,07 %
>=0 y <10	1	3,93 €	19	3,93 €	20	3,93 €	Femin	-0,03 %
>=20 y <30			3	3,91 €	3	3,91 €	Infra	100,00 %
LIMPIADOR/A	1	7,48 €			1	7,48 €	Femin	-100,00 %
>=0 y <10	1	7,48 €			1	7,48 €	Femin	-100,00 %
OPERADOR/A CRA	8	5,37 €	30	4,84 €	38	4,95 €	Femin	-11,00 %
>=0 y <10	6	5,20 €	18	5,42 €	24	5,36 €	Infra	4,05 %
>=10 y <20	2	5,87 €	10	4,08 €	12	4,38 €	Femin	-43,67 %
>=20 y <30			2	3,92 €	2	3,92 €	Infra	100,00 %
PROGRAMADOR/A ORDENADOR			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
RESPONSABLE DE CONTROL DE GESTIÓN			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
REVISOR/A DE SISTEMAS			2	6,23 €	2	6,23 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	6,47 €	1	6,47 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	5,99 €	1	5,99 €	Infra	100,00 %
SUPERVISOR/A DE CRA	1	3,93 €	1	3,91 €	2	3,92 €	Femin	-0,49 %
>=10 y <20	1	3,93 €	1	3,91 €	2	3,92 €	Femin	-0,49 %
TÉCNICO/A COMERCIAL			4	5,53 €	4	5,53 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			3	5,00 €	3	5,00 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	7,13 €	1	7,13 €	Infra	100,00 %
TÉCNICO/A CONTROL DE CALIDAD			1	3,90 €	1	3,90 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	3,90 €	1	3,90 €	Infra	100,00 %
TÉCNICO/A DE LICITACIONES	1	3,91 €	3	3,91 €	4	3,91 €	Infra	0,00 %
>=0 y <10	1	3,91 €	3	3,91 €	4	3,91 €	Infra	0,00 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD			37	6,63 €	37	6,63 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			33	6,70 €	33	6,70 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			4	6,10 €	4	6,10 €	Infra	100,00 %
VIGILANTE	673	7,14 €	4.377	7,14 €	5.050	7,14 €	Femin	-0,09 %
>=0 y <10	423	7,17 €	2.435	7,14 €	2.858	7,14 €	Femin	-0,42 %
>=10 y <20	191	7,11 €	982	7,16 €	1.173	7,15 €	Infra	0,66 %
>=20 y <30	55	7,09 €	701	7,11 €	756	7,11 €	Infra	0,26 %
>=30 y <40	4	7,07 €	255	7,13 €	259	7,13 €	Infra	0,95 %
>=40 y <50			4	7,10 €	4	7,10 €	Infra	100,00 %
Total	693	7,08 €	4.565	7,04 €	5.258	7,04 €	Femin	-0,56 %

Complemento Extrasalarial - Por mediana <i>Por categoría y tramo de antigüedad</i>	Mujer		Hombre		Totales		Índices	
	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	IndFeminiz	BrechaSalarial
ANALISTA SERVICIO CLIENTE	2	3,92 €	2	3,93 €	4	3,93 €	Infra	0,25 %
>=0 y <10	2	3,92 €	2	3,93 €	4	3,93 €	Infra	0,25 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	3,91 €	8	6,52 €	11	6,46 €	Infra	40,03 %
>=0 y <10	3	3,91 €	2	5,21 €	5	3,91 €	Infra	24,93 %
>=10 y <20			4	6,52 €	4	6,52 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			2	6,49 €	2	6,49 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A CRA CLIENTE			1	2,95 €	1	2,95 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	2,95 €	1	2,95 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A DE LICITACIONES			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	3	3,93 €	62	3,91 €	65	3,91 €	Femin	-0,49 %
>=0 y <10	3	3,93 €	38	3,91 €	41	3,91 €	Femin	-0,49 %
>=10 y <20			5	3,91 €	5	3,91 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			14	3,92 €	14	3,92 €	Infra	100,00 %
>=30 y <40			5	3,93 €	5	3,93 €	Infra	100,00 %
DIRECTOR/A GENERAL			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
DIRECTOR/A TÉCNICO/OPERACIONES			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE OPERACIONES			8	3,92 €	8	3,92 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			6	3,93 €	6	3,93 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE PRIMERA ADMINISTRATIVO CRA CLIENTE			1	7,26 €	1	7,26 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	7,26 €	1	7,26 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE SEGURIDAD			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
JEFE/A DE SERVICIOS	1	3,93 €	22	3,93 €	23	3,93 €	Igual	0,00 %
>=0 y <10	1	3,93 €	19	3,93 €	20	3,93 €	Igual	0,00 %
>=20 y <30			3	3,91 €	3	3,91 €	Infra	100,00 %
LIMPIADOR/A	1	7,48 €			1	7,48 €	Femin	-100,00 %
>=0 y <10	1	7,48 €			1	7,48 €	Femin	-100,00 %
OPERADOR/A CRA	8	5,87 €	30	5,85 €	38	5,85 €	Femin	-0,25 %
>=0 y <10	6	5,87 €	18	5,87 €	24	5,87 €	Femin	-0,00 %
>=10 y <20	2	5,87 €	10	4,14 €	12	5,85 €	Femin	-41,69 %
>=20 y <30			2	3,92 €	2	3,92 €	Infra	100,00 %
PROGRAMADOR/A ORDENADOR			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
RESPONSABLE DE CONTROL DE GESTION			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	3,91 €	1	3,91 €	Infra	100,00 %
REVISOR/A DE SISTEMAS			2	6,23 €	2	6,23 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	6,47 €	1	6,47 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			1	5,99 €	1	5,99 €	Infra	100,00 %
SUPERVISOR/A DE CRA	1	3,93 €	1	3,91 €	2	3,92 €	Femin	-0,49 %
>=10 y <20	1	3,93 €	1	3,91 €	2	3,92 €	Femin	-0,49 %
TÉCNICO/A COMERCIAL			4	5,53 €	4	5,53 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			3	3,93 €	3	3,93 €	Infra	100,00 %
>=20 y <30			1	7,13 €	1	7,13 €	Infra	100,00 %
TÉCNICO/A CONTROL DE CALIDAD			1	3,90 €	1	3,90 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			1	3,90 €	1	3,90 €	Infra	100,00 %
TÉCNICO/A DE LICITACIONES	1	3,91 €	3	3,91 €	4	3,91 €	Infra	0,00 %
>=0 y <10	1	3,91 €	3	3,91 €	4	3,91 €	Infra	0,00 %
TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE SEGURIDAD			37	6,58 €	37	6,58 €	Infra	100,00 %
>=0 y <10			33	6,89 €	33	6,89 €	Infra	100,00 %
>=10 y <20			4	6,09 €	4	6,09 €	Infra	100,00 %
VIGILANTE	673	7,13 €	4.377	7,10 €	5.050	7,10 €	Femin	-0,38 %
>=0 y <10	423	7,13 €	2.435	7,13 €	2.858	7,13 €	Femin	-0,00 %
>=10 y <20	191	7,09 €	982	7,09 €	1.173	7,09 €	Igual	0,00 %
>=20 y <30	55	7,09 €	701	7,09 €	756	7,09 €	Igual	0,00 %
>=30 y <40	4	7,09 €	255	7,09 €	259	7,09 €	Femin	-0,00 %
>=40 y <50			4	7,09 €	4	7,09 €	Infra	100,00 %
Total	693	7,11 €	4.565	7,09 €	5.258	7,09 €	Femin	-0,27 %

En el caso del complemento extrasalarial, la brecha es muy ajustada, con solo un -0,56 %, con índice de feminización. Esto responde a un índice de concentración algo mayor en mujeres acogidas a reducción de horas para conciliar vida laboral y personal, donde se le garantiza el plus de transporte al 100%.

Según evaluación de puestos

Puesto de igual valor	Concepto	Hombres	Mujeres	Brecha
1	Media retribución	-	43,01	-
3	Media retribución	76,55	-	-
4	Media retribución	79,68	70,91	8,77%
5	Media retribución	114,69	69,14	45,55%
6	Media retribución	89,46	-	-
7	Media retribución	220,01	-	-

Analizando los puestos de igual valor sólo encontramos una brecha significativa en la agrupación 5 de un 45,55%, si lo desglosamos vemos que muchas de las categorías profesionales incluidas en dicha agrupación no tienen presencia femenina. Si calculamos con sólo las categorías con presencia de ambos sexos la brecha se reduciría a sólo un 5,12%.

Por tanto, las diferencias que pueden surgir al realizar el desglose cruzado de las medias y medianas de las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras mujeres y hombres, considerando distribuciones por puesto de igual valor, puesto y categoría profesional, en relación con cada uno de los conceptos retributivos abonados, se justifican por cuestiones meramente circunstanciales (vinculadas al cumplimiento, o no, de los requisitos objetivos que determinan el devengo de cada uno de dichos complementos salariales).

Por otra parte, se confirma el carácter meramente circunstancial de esas diferencias al ser en su inmensa mayoría favorables a los trabajadores, al ser una empresa con clara preponderancia de empleo masculino.

6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Se dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo accesible a toda la plantilla de la empresa.

El protocolo incorpora la declaración de principios, la definición de acoso sexual y por razón de sexo y la identificación de conductas que puedan ser constitutivas de acoso y también las definiciones de los diferentes sujetos que pueden ser partícipes.

También incluye el procedimiento de actuación contra el acoso para dar curso a las quejas o denuncias que se puedan producir, y las medidas cautelares y/o correctivas aplicables, así como identifica las medidas reactivas contra el acoso y el régimen disciplinario, en su caso.

En este protocolo, la empresa se compromete a llevar a cabo una política de prevención a través de políticas para la erradicación de todo tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar dicho protocolo.

En el procedimiento de actuación incluido en el documento, se describe éste como un procedimiento que debe ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y debe proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, respetando a la persona que ha

presentado la denuncia así como también al denunciado de que contará con la presunción de inocencia.

Se determina que en el caso de que se produjeran represalias hacia la supuesta víctima, testigos o ayuden a la investigación, estas conductas serían consideradas como falta laboral, abriendo el correspondiente expediente disciplinario, así como se garantiza la indemnidad ante represalias y la protección de los derechos laborales y social de las víctimas.

La empresa también se compromete a proporcionar apoyo médico y psicológico para las personas afectadas por situaciones de acoso.

La empresa cuenta con un equipo de referencia a la atención de situaciones de acoso, formado por miembros de la empresa y de la representación de las personas trabajadoras. Este órgano está formado por 5 integrantes, de las cuales 3 constituyen la comisión.

Creemos que como punto de mejora puede servir también formar y concienciar a toda la plantilla en la prevención y actuación ante situaciones de acoso y por razón de sexo.

Desde la implantación del protocolo se ha tenido que activar una vez, que se finalizó sin sanción por no poder concluirse según la comprobación de la comisión de acoso dentro de los plazos determinados en el protocolo.

6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género

La organización promueve la igualdad como objetivo de salud laboral y de protección de riesgos laborales.

Según los datos de siniestralidad, encontramos que la mayor parte de bajas han sido por enfermedad común (1310) y los otros casos han sido por accidente (153), de los cuales son 133 hombres y 20 mujeres.

o Bajas por accidentes de trabajo, enfermedad profesional y bajas por enfermedad común:

- bajas por accidente: 153 (133 hombres y 20 mujeres)
- bajas por enfermedad profesional: 0
- bajas por enfermedad común: 1310

Centrandonos en los casos de riesgo por embarazo o lactancia, solo ha habido dos casos. Se han gestionado 3 procesos de prestación de riesgo por embarazo pero no se ha adaptado el puesto por imposibilidad de adaptación de este o cambio de puesto de trabajo.

o Bajas por riesgo en el embarazo o lactancia: 2

o N.º de veces que se ha adaptado el puesto (riesgo en el embarazo, lactancia y otras circunstancias): 0

Como medida positiva, la empresa ya cuenta con protocolos de protección durante el embarazo, lactancia y otros (PSST-07 Protección maternidad V3). También se cuenta con un listado de puestos exentos de riesgo para trabajadoras embarazadas y en lactancia, aunque actualmente no extintos puestos exentos de riesgos para trabajadoras embarazadas y en lactancia.

Sería interesante complementar las medidas ya establecidas en materia de salud laboral con la realización de un estudio de riesgos laborales transversal con perspectiva de género.

6.11. Comunicación e imagen interna y externa

El lenguaje utilizado en las ofertas de trabajo y formularios de solicitud para participar en los procesos de selección no utiliza un lenguaje sexista, al igual que las imágenes en las ofertas de trabajo. La empresa tiene un manual de buenas prácticas que establece criterios para una comunicación no sexista, promoviendo un lenguaje inclusivo y neutro en las comunicaciones tanto internas como externas de la organización. Este manual ha sido distribuido a toda la plantilla.

El sistema lingüístico del castellano ofrece posibilidades para que no se produzca discriminación sexual en su uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren desdoblarse continuamente (que es lo que la mayoría entiende como solución al sexismo del lenguaje); se trata de utilizar estrategias y recursos que posee nuestra lengua y que no faltan ni a la gramática, ni contravienen el principio de economía del lenguaje, sino todo lo contrario, ya que la mayoría se caracterizan, precisamente, por su brevedad.

No podemos olvidar que el principio fundamental del lenguaje es que la comunicación sea efectiva, por lo que, en el peor de los casos, siempre será preferible usar un término más a que el mensaje resulte equívoco y/o sexista.

Así pues, se valora de forma positiva que la organización promueva activamente y tenga implantadas medidas para un uso debido del lenguaje no sexista y que esto quede recogido en un manual accesible por todo el personal.

Se puede consultar el contenido del manual en los anexos del plan de igualdad.

6.12. Violencia de género

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Actualmente se está trabajando en difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género según el protocolo de violencia de género definido por la empresa.

No ha habido ningún caso de violencia de género en la empresa.

La entidad está totalmente alineada y sensibilizada contra la violencia de género. Es por ello por lo que se promocionaron a lo largo del año formaciones a todo el personal en este ámbito para fomentar la prevención en violencia de género.

6.13. Cultura y gestión organizativa: la presencia de la igualdad

A rasgos generales la organización vela por una presencia de la igualdad a la plantilla, pero que se ve afectada por la carencia de presencia femenina en la mayor parte de categorías, siguiendo la tendencia que encontramos en el propio sector.

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

	Hombre	Mujer	No respuesta	Total general
Si	407	102	3	512
No	14			14
No respuesta	50	9		59
Total general	471	111	3	585

La mayoría de las personas encuestadas (87,52%) se muestra de acuerdo a la hora de activar la puesta en marcha del plan de igualdad, con solo 14 negativas, todas de personal masculina y 59 sin respuesta.

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

	Hombre	Mujer	No respuesta	Total general
Si	208	38	1	247
No	174	55	1	230
No respuesta	89	18	1	108
Total general	471	111	3	585

Se debe mejorar la difusión del plan de igualdad, ya que un 39,31% de las encuestadas indican que no se ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

La organización se muestra implicada en la aplicación de los derechos de igualdad de sexo y género, también dispone de un protocolo de acoso, protocolo de riesgos de lactancia y embarazo y difunde y promueve el uso de permisos para facilitar la conciliación familiar y laboral.

Se vela por la aplicación de pautas dirigidas a la detección, prevención y actuación de las discriminaciones que se puedan dar por diversidad sexual. Mostrando interés en el bienestar y protección de toda persona y penalizar cualquier situación derivada de discriminaciones por sexo o género.

El protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo se ha puesto en conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras, y se acompaña de difusión con campañas de sensibilización contra la violencia de género.

En los documentos corporativos y procedimientos (de promoción, formación, selección o salud laboral), encontramos referencia a la igualdad de mujeres y hombres, demostrando que la igualdad de género es un principio vertebrador, asegurando también la inclusión de medidas de protección a personas trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Para promover la utilización de lenguaje no sexista en la empresa, se ha elaborado un manual de Buenas Prácticas que ha sido difundido a toda la plantilla.

Además, el personal de Grupo Control tiene a su disposición el Plan de Igualdad de la empresa en las instalaciones, para su consulta e información. En relación con esto se dispone además de un buzón de sugerencias, anónimo y confidencial para temas de Igualdad.

En el convenio colectivo de referencia (nº 99004615011982) se encuentra mención específica sobre igualdad en el artículo 8: Principio de Igualdad y no discriminación.

Enmarcado en el procedimiento de realización del plan de igualdad se ha creado una comisión de igualdad (antes comisión negociadora) con presencia de representación de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras, para velar por la igualdad de género dentro de la organización.

7. Conclusiones del informe del diagnóstico

1. Proceso de selección y contratación

La mayor parte de personal masculino y femenino se ha incorporado en los últimos años. Ha aumentado el número de mujeres contratadas pero no se ha revertido la infrarrepresentación femenina por las condiciones de contratación que muchas veces no vienen dictaminadas por la propia empresa.

Aun así, Grupo Control cuenta con un protocolo de selección y contratación, aplica políticas no discriminatorias para poder realizar los procesos de selección y intenta priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado.

2. Clasificación profesional

La empresa es masculinizada en todas las categorías, excepto en el caso de la limpiadora y en el puesto de supervisor/a de CRA. La mayor parte de la plantilla se encuentra en la categoría de vigilante, tanto hombres como mujeres.

Destaca la falta de personal administrativo, donde normalmente se encuentra el mayor grosor de personal femenino ya que es un servicio que proporciona otra sociedad.

En el caso de puestos de responsabilidad vemos una clara infrarrepresentación del personal femenino, concordando con el sector.

3. Formación

Grupo Control conoce que tiene una falta de formación de igualdad y género. Es por eso que una de las propuestas de la empresa es llevar a cabo el plan de formación propuesto en esta materia, para poder sensibilizar a toda la plantilla y específicamente formar a las personas referentes en igualdad de la organización.

4. Promoción

La organización vela por la objetividad y la transparencia tanto en la contratación de personal para ocupar las vacantes, como en los procesos de promoción interna, y se incluye la igualdad de forma explícita.

Se adecuan las pruebas de selección a los principios de la igualdad de oportunidades, realizando sólo preguntas que se relacionen exclusivamente con los requisitos del trabajo.

La empresa posee un protocolo de Promoción donde queda descrito todo el procedimiento para que las personas responsables puedan velar por su aplicación y por evitar sesgos de cualquier tipo

5. Información general de la plantilla y condiciones de trabajo

La plantilla de Grupo Control es mayormente masculinizada, con una presencia de hombres trabajadores de un 86,82% frente a un 13,18% de mujeres trabajadoras, esto sigue el patrón que encontramos en el propio sector de la seguridad privada.

Los datos referentes a formación, edad y antigüedad nos muestran que no hay diferencias significativas entre el personal masculino y femenino de la organización.

En tipos de jornada y contratos sí que hay una distinción pero puede justificarse a partir de los requisitos del propio puesto de trabajo y no por una discriminación de género.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Se promueven medidas para favorecer la conciliación, mejorando los permisos a los que optan las personas trabajadoras. También se pone en conocimiento a la plantilla de sus derechos de conciliación y se hacen accesibles a esta.

7. Infrarrepresentación femenina

La representación de mujeres y hombres en la empresa no se encuentra dentro de los valores de equilibrio y paridad.

Es complicado poder aplicar medidas de acción positiva para revertir esta infrarrepresentación ya que las condiciones de contratación no favorecen la inclusión de medidas para poder hacerlo. Igualmente, la organización conoce la situación y promueve cambios para poder hacer frente a esta realidad en la medida de sus posibilidades.

8. Retribuciones y auditoría retributiva

La retribución de los trabajadores no es superior a la de las trabajadoras en más de un 25% tomando el conjunto de la masa salarial. No se detecta brecha salarial por razón de sexo, toda vez que la retribución de las personas trabajadoras de un sexo NO es superior a la del otro en más de un 25%. Las brechas encontradas pueden justificarse por motivos no relativos a la igualdad de género.

9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

La organización dispone de un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo accesible a toda la plantilla. Aun así, a partir de formaciones a la plantilla se quiere sensibilizar a esta para poner en conocimiento las vías y procedimientos que se activan con el protocolo.

10. Salud laboral desde una perspectiva de género

Hay un protocolo de riesgos del embarazo y la lactancia a disposición de la plantilla. También se realizan estudios sobre los riesgos de los puestos de trabajo asociados al embarazo y la lactancia.

11. Comunicación no sexista

Se cuenta con un Manual de Buenas Prácticas accesible a toda la plantilla para que toda la comunicación, interna o externa, de la empresa se rija por un lenguaje inclusivo y no sexista. También en el caso de las imágenes y recursos digitales utilizados.

12. Violencia de género

Se está trabajando en difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género según el protocolo de violencia de género definido por la empresa. También se incluye la violencia de género en el plan de formación para el próximo año.

13. Cultura y gestión organizativa: la presencia de la igualdad

La organización se muestra implicada en la aplicación de los derechos de igualdad de sexo y género, promoviendo la igualdad en todos los ámbitos del mundo laboral, incluyendo esta como principio vertebrador.

En los documentos corporativos y procedimientos (de promoción, formación, selección o salud laboral), encontramos referencia a la igualdad de mujeres y hombres y también se cuenta con Protocolos específicos, como el de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Por lo tanto, Grupo Control cumple con lo establecido en el artículo 8 del convenio colectivo de seguridad privada.

8. Objetivos

8.1. Objetivos generales

El objetivo general que persigue el Plan de Igualdad de Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A. es definir una estrategia para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su funcionamiento interno con el fin de eliminar los estereotipos, actitudes y obstáculos que puedan reproducir desigualdades de género que encontramos presentes en el seno de nuestra sociedad.

Este objetivo pretende principalmente promover la equidad desde la perspectiva de género, con el fin de generar un cambio en la organización de Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A., ofreciendo la garantía y el compromiso por la igualdad de género entre trabajadores y trabajadoras, estableciendo una serie de medidas y acciones que buscan disminuir la discriminación por razón de género, además de promover y respetar la diversidad en la empresa.

Y se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.: El plan de igualdad debe detectar los mecanismos de funcionamiento interno e identificar las desigualdades de género así como las medidas que ya se han implantado con anterioridad para prevenirlas.
- Sistematizar las acciones de mejora para el periodo 2023-2027: El plan de igualdad debe convertirse en una herramienta para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres, así como para la erradicación de todas las formas de violencia por razón de género y de orientación sexual.

8.2. Objetivos específicos

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

- **Responsable de Igualdad**

- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

- **Selección y contratación:**

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

- **Clasificación profesional:**

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

- **Formación:**

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

- **Promoción profesional:**

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

- **Condiciones de trabajo:**

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

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**

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

- **Infrarrepresentación femenina**
 - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- **Retribuciones y auditoría salarial:**
 - Garantizar la igualdad retributiva.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**
 - Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- **Comunicación e imagen interna y externa:**
 - Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
 - Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
 - Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
 - Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
 - Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- **Violencia de género:**
 - Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.

9. Medidas del plan de igualdad

Área 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVOS

- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

RESPONSABLE DE IGUALDAD

Medida 1

Designación de las personas responsables de igualdad

Objetivos que persigue	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
Descripción detallada de la medida	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
Cronograma de implantación	A la firma del Plan de Igualdad
Responsables	Comisión de igualdad
Indicadores de seguimiento	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza
Prioridad	ALTA

RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Medida 2	Comunicación con el agente de igualdad
Objetivos que persigue	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
Descripción detallada de la medida	Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.
Cronograma de implantación	A la firma del Plan de Igualdad
Responsables	Responsable de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Correo electrónico creado
Prioridad	ALTA

RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Medida 3	Designación de las personas responsables de igualdad en cada centro
Objetivos que persigue	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
Descripción detallada de la medida	Nombrar 1 coordinador/coordinadora de igualdad por cada comunidad autónoma, por la parte social (sindicatos participantes en el plan) con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Responsables	Responsable de Igualdad y Comisión de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nombramiento de las personas 20 horas al año
Prioridad	ALTA

Área 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical • Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 1	Incluir la perspectiva de género en la selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
Descripción detallada de la medida	Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación

Cronograma de implantación	de	6 meses
Responsables		Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	de	Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género
Prioridad		MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Medida 2		Incluir la perspectiva de género en los documentos de selección y contratación
Objetivos persigue	que	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
Descripción detallada de la medida	de la	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
Cronograma de implantación	de	meses
Responsables		Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	de	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación
Prioridad		MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Medida 3		Revisar canales de comunicación de ofertas
Objetivos persigue	que	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
Descripción detallada de la medida	de la	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres

Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.
Prioridad	MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 4	Revisar ofertas de empleo con perspectiva de género
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
Descripción detallada de la medida	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	Análisis de un muestreo
Prioridad	MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 5	Procedimentar la selección
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
Descripción detallada de la medida	Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en

		cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección
Cronograma de implantación	de	semestral
Responsables		Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	de	Documento de procedimiento
Prioridad		MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Medida 6		Incluir en las ofertas el compromiso sobre la igualdad
Objetivos que persigue	que	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
Descripción detallada de la medida	de la	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
Cronograma de implantación	de	Anual
Responsables		Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	de	Muestreo de la documentación
Prioridad		MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Medida 7		Tener información de la representación por sexos en cada categoría
Objetivos que persigue	que	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas

Descripción detallada de la medida	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres
Prioridad	MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 8	Promover inclusión de mujeres en la plantilla modificando la comunicación de ofertas
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres
Prioridad	MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 9	Lograr descripciones del puesto objetivas y libres de sesgos
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas

Descripción detallada de la medida	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...)
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación, hombre /mujer por empresas
Prioridad	MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 10	Informe a la comisión de seguimiento sobre la selección
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	Informe anual /por mujeres hombres,
Prioridad	MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 11	Trabajar para la contratación indefinida de mujeres

Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	Informe anual / por mujeres hombres
Prioridad	MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 12	Informar a la comisión de seguimiento la transformación de contratos anualmente
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	Informe anual /por mujeres hombres
Prioridad	MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 13	Priorizar la contratación del género menos representado

Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo
Prioridad	MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 14	Estudiar los datos de plantilla desagregados por sexo según territorio
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia
Prioridad	MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 15	Incrementar la plantilla femenina en puestos con menos representación

Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Incrementar al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	Incremento de mujeres sobre diagnóstico
Prioridad	MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 16	Priorizar la contratación del género menos representado en grupos donde no hay representación
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que contratar al menos una parte del proceso de selección. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.
Prioridad	MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 17	Priorizar la contratación del género menos representado en la creación de nuevos puestos

Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.
Prioridad	MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 18	Priorizar la contratación del género menos representado en puestos tradicionalmente masculinizados
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto
Prioridad	MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 19	Priorizar la contratación del género menos representado a partir de organismos de formación

Objetivos persigue	que	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida		Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.)
Cronograma de implantación	de	Anual
Responsables		Responsable de selección
Indicadores de seguimiento	de	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.
Prioridad		MEDIA

Área 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS	
	<ul style="list-style-type: none"> Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Medida 1	Revisar evaluación de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género
Objetivos persigue	que Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y

	las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
Descripción detallada de la medida	Revisar 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. (VPT)
Cronograma de implantación	Bienal
Responsables	RRHH
Indicadores de seguimiento	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo por empresas
Prioridad	MEDIA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Medida 2	Redefinición de los grupos profesionales
Objetivos que persigue	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
Descripción detallada de la medida	La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	RRHH
Indicadores de seguimiento	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos, por empresas

Prioridad	MEDIA
------------------	-------

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Medida 3	Cuidar el lenguaje no sexista en la denominación de las categorías profesionales
Objetivos que persigue	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
Descripción detallada de la medida	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	RRHH
Indicadores de seguimiento	Denominaciones neutras
Prioridad	MEDIA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Medida 4	Evaluar periódicamente el encuadramiento profesional
Objetivos que persigue	Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales
Descripción detallada de la medida	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres
Cronograma de implantación	Anual

Responsables	RRHH
Indicadores de seguimiento	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas.
Prioridad	MEDIA

Área 3: FORMACIÓN

OBJETIVOS	
	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc. Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

FORMACIÓN	
Medida 1	Formar al personal en igualdad
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Descripción detallada de la medida	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
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. / por empresas
Prioridad	ALTA

FORMACIÓN	
Medida 2	Sensibilizar a la nueva plantilla en igualdad
Objetivos persigue que	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Descripción detallada de la medida	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.
Cronograma de implantación	Vigencia del plan
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas. Por empresas
Prioridad	MEDIA

FORMACIÓN	
Medida 3	Formar al personal directivo en igualdad
Objetivos persigue que	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Descripción detallada de la medida	Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, mandos intermedios 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.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de formación

Indicadores de seguimiento	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas, por empresas
Prioridad	ALTA

FORMACIÓN	
Medida 4	Fomentar la formación específica en el personal femenino
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Descripción detallada de la medida	Se realizará en cada convocatoria de formación de certificado de profesionalidad de vigilancia una convocatoria de manera gratuita para mujeres. (coste del curso 1600 € por matrícula)
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres formadas en plazas gratuitas
Prioridad	MEDIA

FORMACIÓN	
Medida 5	Incluir la perspectiva de género en la formación de reciclaje
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Descripción detallada de la medida	Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).

Cronograma implantación	de	Anual
Responsables		Responsable de formación
Indicadores seguimiento	de	Nº de horas y personas formadas hombre /mujer por empresa
Prioridad		MEDIA

FORMACIÓN		
Medida 6		Revisión de las formaciones en perspectiva de género
Objetivos persigue	que	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Descripción detallada de la medida	de la	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
Cronograma implantación	de	Anual
Responsables		Responsable de formación
Indicadores seguimiento	de	Revisión de contenidos
Prioridad		MEDIA

FORMACIÓN		
Medida 7		Formar a la comisión de seguimiento
Objetivos persigue	que	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Descripción detallada de la medida	Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.
Cronograma de implantación	semestral
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Miembros de la comisión formados
Prioridad	ALTA

FORMACIÓN	
Medida 8	Promover la formación relacionadas con actividades masculinizadas entre las mujeres en plantilla
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
Descripción detallada de la medida	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Contenido de la campaña.
Prioridad	MEDIA

FORMACIÓN	
Medida 9	Ofertar formaciones a las personas que se reincorporan en plantilla
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

Descripción detallada de la medida	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer por empresa
Prioridad	MEDIA

FORMACIÓN	
Medida 10	Facilitar informe de formación a la comisión de seguimiento
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
Descripción detallada de la medida	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Informe de formación
Prioridad	MEDIA

FORMACIÓN	
Medida 11	Promover la formación de puestos masculinizados entre las mujeres que los ocupan
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

Descripción detallada de la medida	Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación por empresa
Prioridad	MEDIA

FORMACIÓN	
Medida 12	Adaptar las formaciones a personal que se encuentra fuera del puesto de trabajo
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
Descripción detallada de la medida	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres por empresa
Prioridad	MEDIA

FORMACIÓN	
Medida 13	Fomentar una participación equitativa en las formaciones
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección de personal que vaya a realizar cursos de formación no se aplicará ningún tipo de discriminación en función del sexo de los candidatos ni en función de las exigencias físicas del curso, procurando una distribución equilibrada de ambos géneros
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y hombres participantes en cursos de formación para el acceso a la empresa.
Prioridad	MEDIA

FORMACIÓN	
Medida 14	Sensibilizar a las personas responsables de selección, contratación y/o promoción en perspectiva de género
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a todos los/las profesionales que participen en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, con el fin de asegurar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Número de personas formadas en los departamentos correspondientes
Prioridad	MEDIA

Área 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. • Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 1	Elaborar procedimiento de publicación de vacantes y requisitos
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes
Descripción detallada de la medida	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares, portal del empleado) así como de los requisitos para promocionar
Cronograma de implantación	Semestral
Responsables	Responsable de promoción
Indicadores de seguimiento	Muestreo procedimiento
Prioridad	MEDIA

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 2	Registrar los datos de la plantilla según estudios y formación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes
Descripción detallada de la medida	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de promoción
Indicadores de seguimiento	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo. Por empresas
Prioridad	MEDIA

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 3	Fomentar la promoción interna
Objetivos persigue que	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes
Descripción detallada de la medida	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de promoción
Indicadores de seguimiento	N.º de promociones internas con relación al n.º de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto por empresas
Prioridad	MEDIA

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 4	Informar de los motivos de rechazo a las personas que han participado en el proceso
Objetivos persigue que	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes
Descripción detallada de la medida	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de promoción
Indicadores de seguimiento	Nº de personas por sexo y registro de datos. Por empresas
Prioridad	MEDIA

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 5	Generar informes de los procesos de promoción
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes
Descripción detallada de la medida	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de promoción
Indicadores de seguimiento	Informe estadístico. Por empresas
Prioridad	MEDIA

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 6	Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de promoción
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres por empresa
Prioridad	MEDIA

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 7	Asegurar la presencia de mujeres en cursos para acceder a puestos de responsabilidad
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad. En el caso de no cumplirse, justificar el incumplimiento.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de promoción
Indicadores de seguimiento	Nº de hombres y mujeres que participan por empresas
Prioridad	MEDIA

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 8	Trabajar para tener presencia equilibrada en los puestos de responsabilidad
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de promoción
Indicadores de seguimiento	% mujeres por grupo y categoría Por empresa
Prioridad	MEDIA

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 9	Priorizar la promoción del personal a tiempo parcial a posiciones de tiempo completo
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	En el proceso de cobertura de vacantes a tiempo completo, se ofertará su ocupación en primer lugar al personal existente en el servicio a tiempo parcial que cumplan los requisitos y, dentro del mismo, al colectivo infrarrepresentado por razón de Sexo.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de promoción
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y de hombres que cubren vacantes a jornada completa.
Prioridad	MEDIA

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 10	Incluir la perspectiva de género en la selección y contratación
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Hacer un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con tiempo parcial o jornada reducida.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de promoción
Indicadores de seguimiento	N.º Hombres y mujeres promocionados desagregados por tipo de jornada (tiempo completo, tiempo parcial y jornada reducida) y puestos de origen y destino.
Prioridad	MEDIA

Área 5: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS

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

CONDICIONES DE TRABAJO

Medida 1	Generar informe de siniestralidad desagregado por sexo
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia
Descripción detallada de la medida	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría
Cronograma de implantación	semestral
Responsables	Responsable de salud laboral
Indicadores de seguimiento	Datos de siniestralidad por sexos y categoría
Prioridad	MEDIA

CONDICIONES DE TRABAJO

Medida 2	Revisar y difundir el protocolo de riesgos en situación de embarazo y lactancia
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia
Descripción detallada de la medida	Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.
Cronograma de implantación	semestral
Responsables	Responsable de RRHH y Responsable de salud laboral

Indicadores de seguimiento	revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones por empresa
Prioridad	MEDIA

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida 3	Realizar seguimiento del cumplimiento del protocolo de embarazo y lactancia
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia
Descripción detallada de la medida	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.
Cronograma de implantación	semestral
Responsables	Responsable de salud laboral
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados
Prioridad	MEDIA

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida 4	Tener el sexo como variable relevante en la prevención de riesgos laborales
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia
Descripción detallada de la medida	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
Cronograma de implantación	Anual

Responsables	Responsable de salud laboral
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género, por empresa
Prioridad	MEDIA

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida 5	Tener uniformes distintos según condiciones físicas pero que no respondan a estereotipos
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia
Descripción detallada de la medida	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de salud laboral
Indicadores de seguimiento	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.
Prioridad	MEDIA

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida 6	Campañas de seguridad y bienestar desde la igualdad
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia
Descripción detallada de la medida	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.

Cronograma implantación	de	Vigencia del plan
Responsables		Responsable de salud laboral
Indicadores seguimiento	de	Incorporación de la perspectiva de género por empresa
Prioridad		MEDIA

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

OBJETIVOS	
	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 1	Difundir entre la plantilla las medidas de conciliación
Objetivos persigue	que Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	de la Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación
Cronograma implantación	de Desde firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores seguimiento	de Publicación e-mailing
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 2	Asegurar que la plantilla pueda ejercer sus derechos sin discriminación
Objetivos persigue	que Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales. El disfrute de dichos derechos no puede suponer ningún tipo de discriminación
Cronograma de implantación	de Desde firma del plan
Responsables	Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	de La Comisión de Seguimiento informará de las eventuales incidencias que se produzcan en el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación de género
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 3	Facilitar la solicitud del permiso retributivo por accidente o enfermedad grave
Objetivos persigue	que Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).
Cronograma de implantación	de Desde firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH

Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes
Prioridad	ALTA

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

Medida 4	Fomentar la participación de las personas de jornadas distintas a la completa o en situaciones extraordinarias a las formaciones y a promociones
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.
Cronograma de implantación	Desde firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos
Prioridad	ALTA

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

Medida 5	Se potenciará los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Se potenciará los cuadrantes anuales más allá que en los establecido en el convenio colectivo (65%), para la conciliación de la vida personal y laboral. Los cuadrantes mensuales se entregarán con 10 días de antelación. Salvo acuerdos superiores de los comités.

Cronograma implantación	de	Desde firma del plan
Responsables		Responsable de RRHH
Indicadores seguimiento	de	Seguimiento anual de los cuadrantes anuales, y mensuales.
Prioridad		ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
Medida 6		Reservar puesto de trabajo en caso de excedencia
Objetivos persigue	que	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida		Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo
Cronograma implantación	de	Desde firma del plan
Responsables		Responsable de RRHH
Indicadores seguimiento	de	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad		ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
Medida 7		Posibilitar la reducción de jornada por estudios
Objetivos persigue	que	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

Descripción detallada de la medida	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.
Cronograma de implantación	Desde firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 8	Realizar estudio de necesidades de conciliación de la plantilla
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Hacer un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y proponer medidas de implantación futura.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º cuestionarios pasados a la plantilla por sexo. Propuesta de medidas. En proceso actualmente.
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 9	Priorizar la movilidad geográfica para personas con personas dependientes a cargo

Objetivos persigue	que	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	de	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.
Cronograma implantación	de	Desde firma del plan
Responsables		Responsable de RRHH
Indicadores seguimiento	de	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica género
Prioridad		ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
Medida 10		Posibilitar la reserva del puesto de trabajo en caso de excedencia por cuidado de personas dependientes
Objetivos persigue	que	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	de	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
Cronograma implantación	de	Desde firma del plan
Responsables		Responsable de RRHH
Indicadores seguimiento	de	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad		ALTA

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

Medida 11		Garantizar el derecho a la flexibilidad horaria
Objetivos persigue	que	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	de la	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019
Cronograma de implantación	de	Desde firma del plan
Responsables		Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	de	Nº de solicitudes
Prioridad		ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
Medida 12		Conceder permisos retributivos a trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida
Objetivos persigue	que	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	de la	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
Cronograma de implantación	de	Desde firma del plan
Responsables		Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	de	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad		ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 13	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores. Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, personas dependientes con una bolsa de 10 horas anuales, subiendo bolsa de horas. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.
Cronograma de implantación	Desde firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 14	Garantizar el permiso retributivo para el acompañamiento de familiares en tratamiento de quimioterapia o radioterapia
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Previo aviso y justificación, derecho al siguiente permiso retribuido: A un máximo de 20 horas anuales, con el límite de 8 horas dentro de cada mes natural, para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad a sesiones de tratamiento de radioterapia y/o quimioterapia. En todo caso, dicho permiso no es acumulativo, por lo que una persona no tendrá derecho a más de 20 horas anuales en total por causa de ambos tratamientos.
Cronograma de implantación	Desde firma del plan

Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 15	Equilibrar turnos entre progenitores que trabajen en la empresa
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno. (En menores de 16)
Cronograma de implantación	Desde firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 16	Garantizar el cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas

Cronograma implantación	de	Desde firma del plan
Responsables		Responsable de RRHH
Indicadores seguimiento	de	Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género
Prioridad		ALTA

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

Medida 17		Preferencia de adaptar las vacaciones a personas con periodos de tenencia de hijos
Objetivos persigue	que	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	de la	Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio
Cronograma implantación	de	Desde firma del plan
Responsables		Responsable de RRHH
Indicadores seguimiento	de	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad		ALTA

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

Medida 18		Garantizar permiso retributivo en caso de adopción internacional
Objetivos persigue	que	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

Descripción detallada de la medida	Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones previas a las adopciones internacionales debidamente justificado
Cronograma de implantación	Desde firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. Realizado
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 19	Ampliación del permiso retributivo en caso de enfermedad/fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Ampliar con 7 días de permiso retribuido en caso de enfermedad/fallecimiento de familiares hasta 2º inclusive por consanguinidad o afinidad cuando el hecho causante sea fuera de España debidamente justificado
Cronograma de implantación	Desde firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 20	Garantizar la acumulación de lactancia

Objetivos persigue	que	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	de	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a
Cronograma de implantación	de	Desde firma del plan
Responsables		Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	de	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida
Prioridad		ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
Medida 21		Garantizar que coincidan el disfrute de fin de semana con el régimen de visitas de hijos
Objetivos persigue	que	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	de	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen
Cronograma de implantación	de	Desde firma del plan
Responsables		Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	de	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad		ALTA

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

Medida 22		Posibilitar la unión de vacaciones con el permiso de nacimiento
Objetivos que persigue	que	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	de la	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural
Cronograma de implantación	de	Desde firma del plan
Responsables		Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	de	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad		ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
Medida 23		Realizar cambios de jornada o turnos para personas con hijos/as o personas dependientes a cargo para atender situaciones que exijan su presencia
Objetivos que persigue	que	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	de la	Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 16 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia
Cronograma de implantación	de	Desde firma del plan
Responsables		Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	de	Nº de solicitudes

Prioridad	ALTA
------------------	------

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

Medida 24	Garantizar el principio de no discriminación a los candidato/as que hayan disfrutado de permisos por nacimiento o por cuidados
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado
Cronograma de implantación	Desde firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes
Prioridad	ALTA

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

Medida 25	Facilitar adaptación de jornada para las personas con menores o personas a su cargo
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.
Cronograma de implantación	Desde firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH

Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo
Prioridad	ALTA

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

Medida 26	Realizar campañas de sensibilización sobre las medidas de conciliación
Objetivos que persigue	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Número de campañas realizadas
Prioridad	MEDIA

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

Medida 27	Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019
Objetivos que persigue	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Difundir información sobre el permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019 , para hacerlo accesible a toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anual

Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Solicitudes concedidas
Prioridad	MEDIA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 28	Garantizar la retribución a la pareja que acompañe a las clases de preparación al parto
Objetivos que persigue	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

Área 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Medida 1	Revisar los datos de la plantilla y la ocupación desagregados por sexo

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Descripción detallada de la medida	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo por empresas
Prioridad	MEDIA

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Medida 2	Analizar las políticas de promoción y personal para detectar posibles sesgos
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Descripción detallada de la medida	Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Informe por empresas
Prioridad	MEDIA

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Medida 3	Fomentar la incorporación de mujeres en puestos masculinizados

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Descripción detallada de la medida	Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres y hombres
Prioridad	MEDIA

Área 8: RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad retributiva.

RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL	
Medida 1	Realizar registro retributivo anual y auditoría salarial bienal
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva
Descripción detallada de la medida	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial / valoración puestos bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales
Cronograma de implantación	Anual/Bienal

Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Registro salarial anual, por empresas Auditoría salarial bienal por empresas
Prioridad	MEDIA

RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL	
Medida 2	Revertir la brecha salarial si esta es superior al 20%
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva
Descripción detallada de la medida	En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de RRHH y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento
Prioridad	MEDIA

RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL	
Medida 3	Realizar y publicar registro retributivo anual y auditoría salarial bienal con la definición y criterios de los complementos salariales
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva
Descripción detallada de la medida	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial/ Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.
Cronograma de implantación	Anual

Responsables	Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	Análisis de los conceptos salariales
Prioridad	MEDIA

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

OBJETIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 1	Mantener actualizado el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Comisión del protocolo
Indicadores de seguimiento	Elaboración o revisión del protocolo
Prioridad	ALTA

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 2	Incluir la prevención del acoso en la formación obligatoria de PRL
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Descripción detallada de la medida	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Contenido y número de veces que se ha incluido
Prioridad	ALTA

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 3	Formar a las personas encargadas de la prevención en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Nº de formaciones y nº de horas
Prioridad	ALTA

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 4	Realizar informe sobre los procesos iniciados y denuncias por acoso sexual o por razón de sexo
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Descripción detallada de la medida	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado
Prioridad	ALTA

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 5	Sensibilizar a toda la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Acciones y contenido de las mismas
Prioridad	ALTA

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 6	Formar a los delegados y delegadas de la comisión de seguimiento en acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Descripción detallada de la medida	Formar a los delegados y delegadas de la comisión de seguimiento en acoso sexual y por razón de sexo
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Miembros de la comisión formados
Prioridad	ALTA

Área 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS	
	<ul style="list-style-type: none"> Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 1	Informar sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Muestra de comunicaciones
Prioridad	ALTA

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

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 3	Reconocimiento del derecho de reordenación del tiempo de trabajo a las víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Prioridad	ALTA
------------------	------

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 4	Dar la opción de recolocar la víctima de violencia de género a otro centro de trabajo
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 5	Garantizar el puesto de trabajo a la víctima de violencia de género
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Prioridad	ALTA
------------------	------

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 6	Asegurar la retribución a la trabajadora víctima de violencia de género
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 semana de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 7	Indemnización de la víctima de violencia de género
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	Cuando la víctima de violencia de género solicite la extinción del contrato percibirá una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferior a un año y con un máximo de 12 mensualidades.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH

Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 8	Posibilidad de pedir excedencia a víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 9	No serán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH

Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 10	Garantizar que las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 11	Favorecer la recolocación de la víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH

Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 12	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 13	Asegurar las retribuciones a la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de incapacidad temporal
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de incapacidad temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH

Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 14	Garantizar el acompañamiento psicológico a las víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 15	Concesión de ayuda económica en caso de traslado de la víctima de violencia de género a otro centro de la empresa
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	La empresa concederá una ayuda económica de 300 euros (se revisará la cantidad anualmente) en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH

Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 16	Ayudar a la contratación de víctimas de violencia de género y agresiones sexuales
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género y agresiones sexuales
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas
Prioridad	ALTA

Área 11: COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

OBJETIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa. • Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. • Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género. • Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad. • Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

Medida 1	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación en igualdad
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa
Descripción detallada de la medida	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	Revisión documentación
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

Medida 2	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad
Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
Descripción detallada de la medida	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
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	Creación de la sección y contenidos de esta
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

Medida 3	Incluir la política de igualdad en la web de la empresa
Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
Descripción detallada de la medida	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	Creación del espacio y contenidos
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

Medida 4	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades
Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
Descripción detallada de la medida	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	Revisión documentación
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

Medida 5		Informar a las empresas colaboradoras de la política de igualdad
Objetivos que persigue	que	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
Descripción detallada de la medida	de la	Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.
Cronograma de implantación	de	Anual
Responsables		Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	de	Documento de política emitido por empresas
Prioridad		MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

Medida 6		Realizar campaña sobre el día internacional contra la violencia de género
Objetivos que persigue	que	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
Descripción detallada de la medida	de la	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género
Cronograma de implantación	de	Anual
Responsables		Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	de	Campaña y contenido
Prioridad		MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

Medida 7	Realizar campañas impulsadas por el instituto de las mujeres
Objetivos que persigue	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
Descripción detallada de la medida	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD , 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA	
Medida 8	Campaña para impulsar y dar a conocer el plan de igualdad y el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	Diseño y difusión de la campaña
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

Medida 9	Dar a conocer las personas responsables de igualdad
Objetivos que persigue	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
Descripción detallada de la medida	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	Nº de personas informadas
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA	
Medida 10	Incluir la igualdad en la memoria anual
Objetivos que persigue	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
Descripción detallada de la medida	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	Espacio en la memoria
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

Medida 11	Promocionar el plan de igualdad de la empresa en su imagen externa
Objetivos que persigue	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
Descripción detallada de la medida	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

Medida 12	Difundir los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación
Objetivos que persigue	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Difusión mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	Folleto y nº de personas informadas
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

Medida 13	Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019
Objetivos que persigue	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Difusión de los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	Revisión documentación
Prioridad	MEDIA

10. **Ámbito de aplicación y vigencia**

Ámbito Personal y Territorial

El presente Plan de Igualdad se aplica a todo el personal de la plantilla, a todos los centros que dispone Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A., en las ciudades que se indican a continuación, con independencia del tipo de contratación laboral que se rige por el Convenio colectivo de seguridad privada.

Los centros de trabajo se encuentran en:

ALMERIA

C/ Soldado Español, nº 12, 04004, Almería

ARAGON

Av/ Pablo Gargallo 100, 3ªA, 50003, Zaragoza

Zona Territorial Centro y Noroeste

BARCELONA

C/ Garcilaso, 152, 08027, Barcelona

CADIZ

C/ Alcalá de los Gazulez S/N, edif. CEEI, Oficina 1, 11011, Cádiz

CORDOBA

Parque Joyero de Córdoba. Ctra. Palma del Río, Km. 3,3 Fase 7 Local C-1, 14005, Córdoba

GALICIA

C/ Progreso, nº 36, Planta Primero B, 36202, Vigo

GRANADA

Polígono la Ermita Edif. Centro Empresas de Granada, Planta 1ª, Oficina n.º 2, 18230, Atarfe

HUELVA

C/ José Nogales 5, Oficina 1-A, 21001, Huelva

JAEN

C/ Murillo 3, Bajo, 23700, Linares

MADRID (NUEVA OFICINA)

C/ MARIE CURIE 13, 2ª PLANTA, OFICINA 1

28521 - RIVAS VACIAMADRID

MADRID

MADRID

PARQUE EMPRESARIAL PEREZ IGLESIAS

C/ CASAS DE MIRAVETE 24, BLQ A, 3º2

28031 – MADRID

MALAGA

Avd. Ortega y Gasset 124, planta 1º, local 11, 29006, Málaga

MURCIA

Avd. Principal, s/n – Edif. Argos, 1ºB

Polígono Industrial Oeste, 30179, San Ginés

Zona Territorial Levante y Noreste

SEVILLA

Parque empresarial nuevo torneo. Avd. Astronomía, 1 Torre III, 7º – 10, 41015, Sevilla

VALENCIA

GRUPO CONTROL

C/ ANDARELLA 2, BLOQUE 2, PISO 1, PUERTA 11

46950 XIRIVELLA, VALENCIA

Ámbito Temporal: período de vigencia

Este Plan de Igualdad entrará en vigor a la firma del acta de aprobación, el 29 de marzo de 2023, y se establece un plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad de 4 años hasta el 29 de

marzo de 2027, pudiéndose revisar antes cuando las circunstancias lo requieran, y cuando así lo decida el pleno de la Comisión Negociadora.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del I plan de igualdad de Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A. que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

11. Seguimiento y evaluación

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

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

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

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

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, Grupo Control realizará su evaluación final que deberá ser aprobada por la Comisión de Seguimiento (antigua comisión de igualdad). La evaluación final debe tener en cuenta tres aspectos: cuál ha sido el impacto del proyecto, cuál el proceso y cuál el resultado.

Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del I PLAN DE IGUALDAD de Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A.

De acuerdo con lo establecido en el RD901/2020 es necesario que la comisión de seguimiento realice un seguimiento permanente de la implantación de las medidas del plan, sin embargo, será obligatorio que se hagan dos evaluaciones a lo largo de la vigencia del plan. Una a los dos años de su aprobación y puesta en marcha, y la otra a la finalización del proyecto.

Para poder realizar un seguimiento más detallado de cada acción concreta se realizarán unes fichas de seguimiento de cada acción a partir del siguiente modelo:

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

1. **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
2. **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

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

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

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

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO CONTROL	
Medida	
Responsable	
Fecha de implementación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentada por	
Indicadores de seguimiento	

(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> ejecución	F <input type="checkbox"/> lizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de las desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

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

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

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

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

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

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

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

2. Información de resultados para cada área de actuación

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

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

3. Información sobre el proceso de implantación

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

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

4. Información sobre impacto

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

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

5. Conclusiones y propuestas

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

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

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

12. Procedimiento de modificación

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

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

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

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

13. Sistema de resolución de conflictos

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

14. Consultoría externa

Este plan de igualdad ha sido elaborado con la ayuda de la consultora externa TAHALTEC SLU durante el periodo desde octubre del 2022 a marzo 2023.

15. Firma del plan de igualdad

El presente plan de igualdad de la empresa Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A.. se firma por los integrantes de la correspondiente comisión negociadora en Almería con fecha 29 de marzo del 2023.

En representación de la empresa por:

María Luisa Fernández Esteban, responsable de la Central Receptora de Alarmas.

Manuel Muñoz Pedrosa, director de Sistemas de Seguridad.

Carmen Irene López Plaza, directora de Talento y Desarrollo.

Inmaculada Aiz Escribano, responsable de Departamento de Recursos Humanos.

José María Camacho Ramos, responsable de Contratación y licitaciones.

D. José Antonio Mata Morales, responsable control de gestión.

Como personas asesoras por la parte empresarial:

- Carmen Morales Molina, responsable de certificaciones, departamento de Calidad, en calidad de asesora
- Concepción Maresca Martínez, Departamento de Relaciones Laborales, en calidad de asesora.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

Por centros de trabajo SIN RLPT:

D^a. María Luisa Cubero Rincón, en representación de Federaciones FESMC-UGT por los centros de trabajo SIN RLPT, como “sindicato más representativo a nivel estatal”.

D^a. Raquel Hijosa Carracedo, en representación de centros sin RLPT por CCOO del Habitat, como “sindicato más representativo a nivel estatal”.

D^a Vanesa Navarro Rodríguez, en representación de los centros sin RLPT por FTSP-USO, como “sindicato más representativo a nivel estatal”.

D. Francisco Moure Fernandez, miembro de la comisión en representación de centros sin RLPT de CIG, como sindicato representativo provincial de sector, que no comparece, con causa justificada, actúa como SUPLENTE, D. Ruben Duruelo Cuerdo.

Por centros de trabajo con RLPT:

D. Alfonso Calderon Martos como RLPT DE CENTRO DE TRABAJO EN MALAGA. por FESMC-UGT.

D. Jorge Clemente Tortajada como RLPT DE CENTRO DE TRABAJO DE VALENCIA (FESMC-UGT).

D. Salvador Sabariego Nicolás, como RLPT de centro de trabajo de MADRID (FESMC-UGT).

D. José Luis Barato Pérez, en representación RLPT DE JAÉN (CCOO del Hábitat).

D. Manuel Jiménez Quero, como RLPT DE MÁLAGA (CCOO del Hábitat)

D. Adrián Alberola Montoro, como RLPT Centro de Trabajo VALENCIA (FTSP-USO)

D. Daniel Romero Marchuet, como RLPT VALENCIA (FTSP-USO), que informa de su cese por motivos personales. En su lugar asiste D. Pedro Gimenez Montoya como RLPT ALMERIA (USO).

D. Antonio Lorenzo Fandila, como RLPT de Granada (CSIF)

Como asesora de la representación de los trabajadores:

D^a Lourdes Herrezuelo Sánchez, como asesora de CSIF.

16. Registro del plan de igualdad

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

17. Glosario

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho

constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

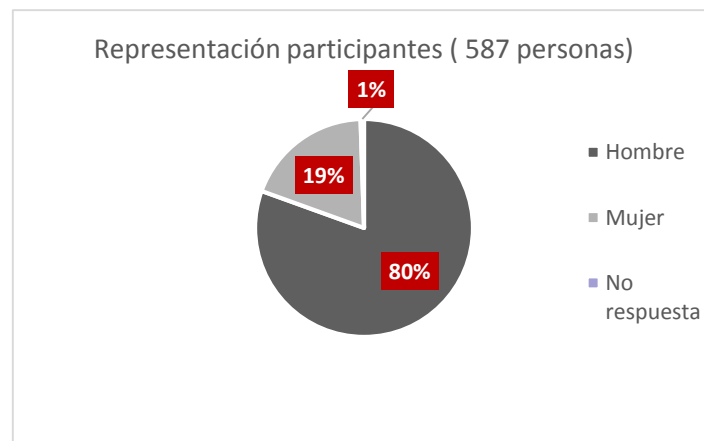
LENGUAJE SEXISTA: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

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

18. Anexos

18.1. Datos encuestas

Participantes:



Edad de los participantes:

	Hombre	Mujer	No respuesta	Total general
Mayor 45	328	71		399
Menor de 45	141	40	3	184
Ns/Nc	2	0		2
Total general	471	111	3	585

Personas trabajadoras con hijos/as y otras personas dependientes a su cargo:

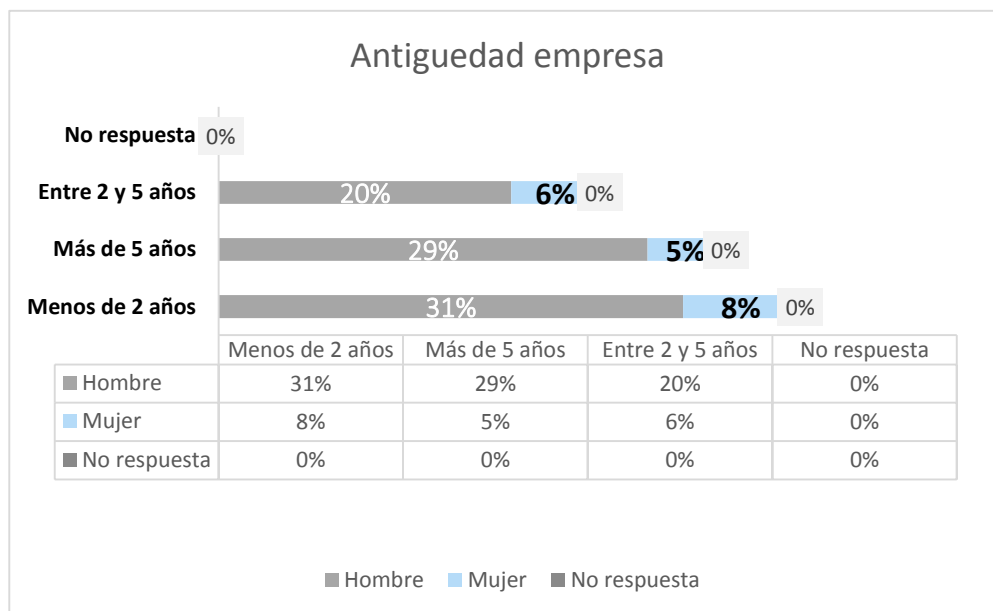
	Hombre	Mujer	No respuesta	Total general
Si	315	80	3	398
No	156	31		187
No respuesta				
Total general	471	111	3	585

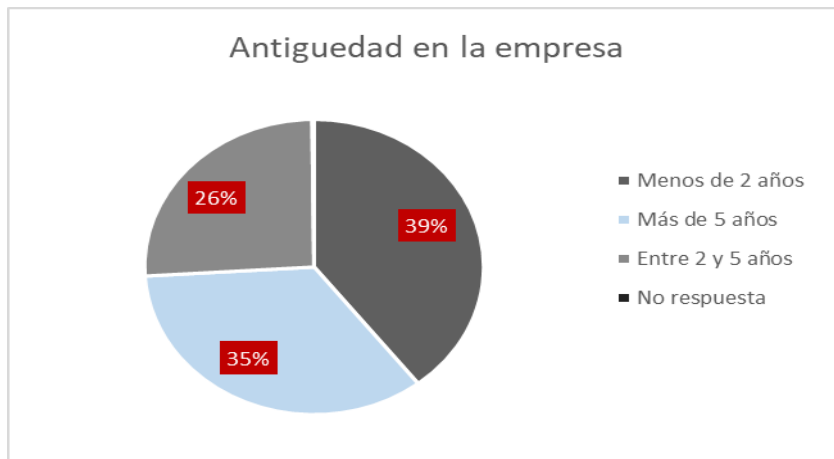
- La participación de la muestra representa el 16.22% del personal al que se le han enviado la encuesta (inicialmente se lanza a 3669 personas, de las cuales han llegado 3606).
- Han contestado 585 personas, siendo la representación femenina del 19% y la masculina del 80%, algo que no llama la atención, al tratarse de un sector masculinizado.

- El 68% de la participación de la muestra, tienen hijos/as y otras personas dependientes a su cargo. Si analizamos en detalle, no existe una amplia diferencia en relación al género (el 66.8% en los hombres y el 72% en mujeres).

Antigüedad en la empresa:

	Menos de 2 años	Más de 5 años	Entre 2 y 5 años	No respuesta	Total general
Hombre menos 45	70	35	39		144
Hombre más 45	115	135	77		327
Mujer menos 45	19	8	13		40
Mujer más 45	27	22	22		71
No responde más 45		2			2
No responde 45	1				1
Total general	232	202	151		585





- Predomina el personal con una antigüedad de menos de 2 años, representando el 39.48% de la muestra participante, aunque podemos observar que las diferencias en contratación respecto al género aún son destacables, de ese 39.48 % sólo el 19.91 % corresponde a mujeres.
- No existen diferencias marcadas en la antigüedad del personal

Representación Legal Trabajadores/as:

	Hombre	Mujer	No respuesta	Total general
Si	64	13		77
No	405	98	3	506
No respuesta	2			2
Total general	471	111	3	585

- El 86.49% de la muestra participantes no forman parte de la representación legal de los trabajadores, si analizamos el personal que si pertenece, el 83% son hombres, siendo la representación de mujeres minoritaria con un 16.8%.

Análisis de datos

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

	Hombre	Mujer	No respuesta	Total general
Si	407	102	3	512
No	14			14

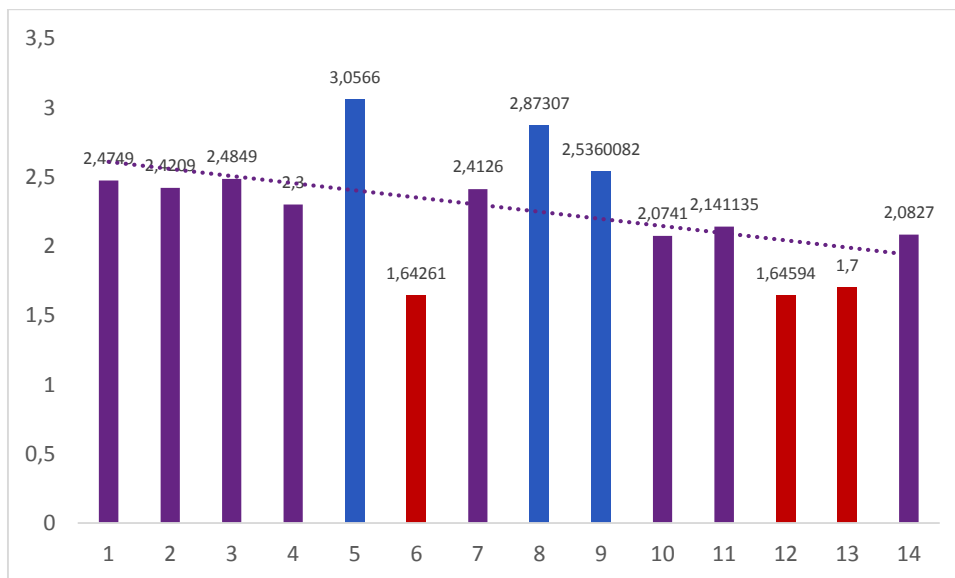
No respuesta	50	9		59
Total general	471	111	3	585

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

	Hombre	Mujer	No respuesta	Total general
Si	208	38	1	247
No	174	55	1	230
No respuesta	89	18	1	108
Total general	471	111	3	585

- El 87.52% de las personas que han participado están conformes con la creación de un plan de igualdad, teniendo en cuenta que valoran la notificación de la creación del plan.
- Debemos mejorar en la difusión del Plan de Igualdad, el 39.31% de las personas indican que no se le ha informado del proceso del plan de igualdad, si lo sumamos al personal que no ha respondido,

Se supera el 50% (57.77%) que no indica con claridad la información del plan.



1	En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
---	---------------------------------------------------------------------------------

2	La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.
4	La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.
5	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.
6	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.
8	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.
9	Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
10	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.
11	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)
12	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.
13	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.
14	La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Conclusiones. Igualdad en la empresa:

o Por encima de la media:

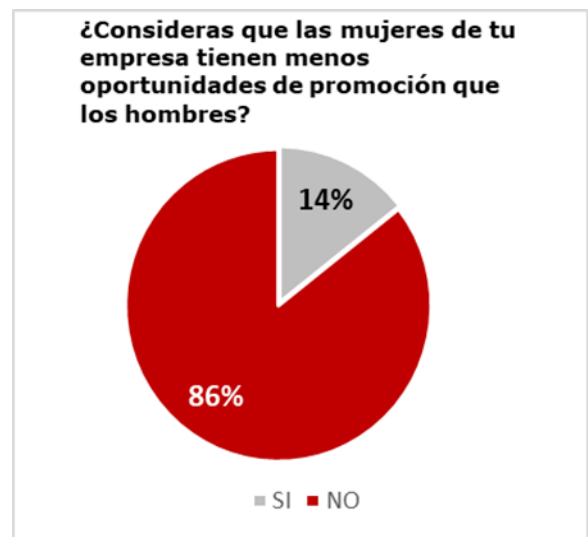
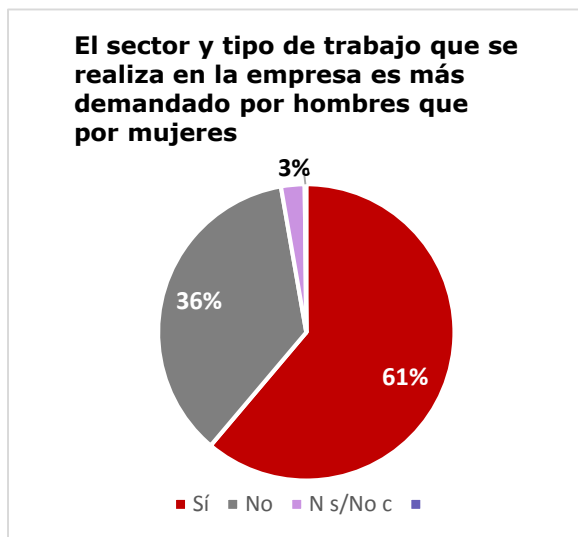
- La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.
- La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

- Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

o Por debajo de la media:

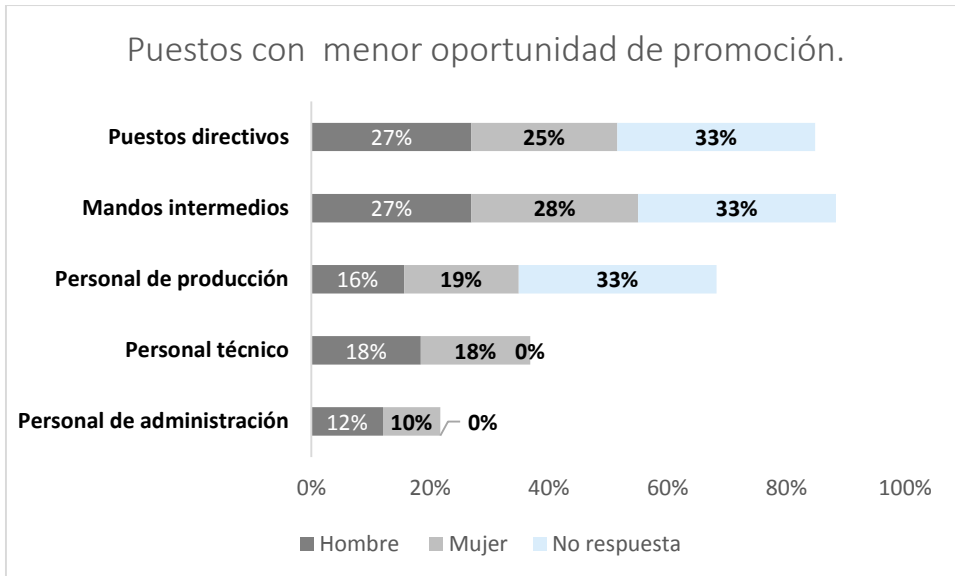
- A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres
- Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.
- Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

Masculinización del sector



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

	Hombre	Mujer	No respuesta	Total general
Si	40	40		80
No	413	68	3	484
No respuesta	18	3		21
Total general	471	111	3	585

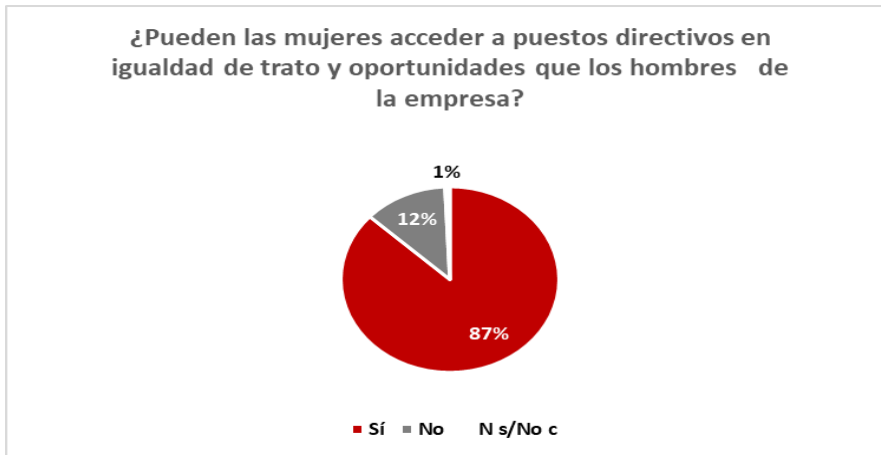


- El 13.6% de las personas participantes consideran que las mujeres tienen menos oportunidades de promoción, si desglosamos en que tipo de puestos, aquellos en los que las mujeres poseen menor posibilidad sería en los puestos intermedios y directivos.

Valoración motivo de masculinización	SI	NO
La empresa se inclina más por contratar hombres por costumbre social	30%	70%
Por discriminación hacia las mujeres	8%	92%
Por malas experiencias en contratación con mujeres	8%	92%
Por falta de perfiles con la formación requerida	35%	65%

Conclusiones. Masculinización sector:

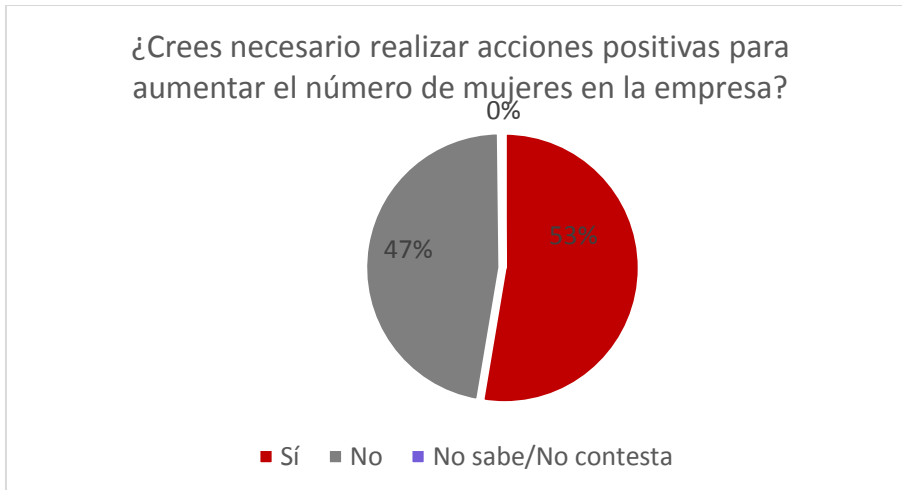
- El 61% considera que el sector y tipo de trabajo que se desarrolla es más demandado por hombres que por mujeres, valorando con mayor % falta de perfiles con formación requerida (35%) como uno de los motivos de masculinización, seguido de la costumbre social (30%)



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

	Hombre	Mujer	No respuesta	Total general
Si	404	70	3	477
No	34	34		68
No respuesta	33	7		40
Total general	471	111	3	585

- El 87% de las personas que han participado considera que pueden acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidad que los hombres de empresas.
- En relación a la igualdad de trato, los hombres que han participado consideran que existe la igualdad de trato para acceder a puestos directivos (85.7%), pero si revisamos el porcentaje de mujeres, se reduce al 63.30%, por ello sería una de las variables a analizar para ver la igualdad de oportunidades en relación a puestos directivos.



- A pesar de los datos y que la percepción de igualdad en trato y oportunidades, el 53% del personal considera que es necesario la realización de acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa.

18.2. Manual de buenas prácticas de comunicación

Para promover la utilización de lenguaje no sexista en la empresa, se ha elaborado un manual de Buenas Prácticas que ha sido difundido a toda la plantilla.

DOCUMENTOS CERRADOS:

Los documentos cerrados son aquéllos en los que se conoce la persona o personas destinatarias o a las que hace referencia el texto. En consecuencia, y puesto que se sabe cuál es el sexo del sujeto implicado, lo adecuado sería que éste se haga explícito, no pudiendo utilizarse la forma genérica para denominar a las mujeres

DOCUMENTOS ABIERTOS:

Los documentos abiertos, son aquéllos en los que no se conoce la persona destinataria o aquélla que intervendrá en el procedimiento

administrativo. En consecuencia, no es posible conocer con antelación el sexo de dicho individuo, por lo que lo conveniente sería contemplar ambos sexos.

Para ello, se denominaría la forma femenina y la masculina, conjuntamente.

DOCUMENTOS A GRUPOS:

En las ofertas de empleo, subvenciones, concursos, becas, ayudas, cursos etc. es necesario hacer explícitos ambos sexos como posibles personas destinatarias de la información

- Utilizar un lenguaje igualitario y no excluyente permite visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas; por todo ello, es necesario modificar el enfoque androcéntrico de las expresiones, nombrando correctamente a mujeres y hombres.
- Es perfectamente compatible el uso de las normas gramaticales y estilísticas con el uso no sexista de la lengua.
- El uso innecesario o abusivo del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre mujeres y hombres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad, por lo que ha de evitarse su utilización en textos y documentos.
- Para sustituir el masculino genérico se emplearán términos colectivos, abstractos o vocablos no marcados, perífrasis o metonimias. Cuando no produce ambigüedad, se puede omitir la referencia directa o bien utilizar infinitivos o pronombres.
- Se utilizarán, siempre que sea posible, las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en femenino, mediante el morfema de género y/o el artículo. Cuando su uso se haga en plural, se evitará la utilización del genérico masculino.
- En los casos en los que el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino en función de si se trata de un hombre o una mujer. Es importante recordar que la lengua castellana tiene marca de género por lo que los cargos ocupados por mujeres deben recogerse en femenino.
- Los documentos administrativos deben dirigirse a la ciudadanía con fórmulas que nombren específicamente a las mujeres cuando se conoce su sexo. Cuando se desconoce quién será la persona destinataria, se usarán fórmulas que engloben a ambos sexos, evitando el uso del masculino genérico.
- El uso de dobles mediante barras queda limitado a los formularios de carácter abierto y a determinados encabezamientos, no utilizándose en ningún caso en otro tipo de redactados.
- Tradicionalmente, el género masculino precede siempre al femenino cuando hay mención expresa de ambos sexos. Se propone por ello que el masculino no siempre se anteponga al femenino, de modo que este último también pueda aparecer en primer lugar, o que se alterne con el masculino.
- **USO DE PRONOMBRES Y DETERMINANTES SIN MARCA DE GÉNERO:** Conviene evitar el uso de el, los, aquel o aquellos seguido del relativo; para ello puede utilizarse quien, quienes, etc...
- **EL USO DE LA @:** Tal y como se indica también en las Reglas de uso del lenguaje no sexista, la @ no es un signo lingüístico y su uso no es recomendable, sobre todo dada la variedad de recursos que ofrece la lengua
- Eludir el sujeto, sustituyéndolo por estructura con “se”: Se puede omitir la referencia directa al sujeto sin que ello afecte al mensaje ni provoque ambigüedad recurriendo a varios procedimientos para reformular la frase

Existen varios procedimientos de comunicación interna:

A través del mail comunicacion@grupocontrol.com con bases de datos segmentadas para (puesto de trabajo, oficina de referencia, directivos, coordinadores, etc)

Panel de noticias en Poseidon

Envío de sms con mensajes personalizados a la plantilla (bienvenida, cambios de uniformidad, etc)

Envío de whatsapp a través de Wachatbot para el programa interno ‘Todos Sumamos’

Tablón de anuncios en Poseidon

Mensajes en nómina a través de Freemática

18.3. Protocolo de prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

1 – Declaración de principios.

El presente protocolo expresa el compromiso de la Dirección de GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A con la igualdad de género y con la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Su finalidad es adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y arbitrar el procedimiento específico para dar cauce a las denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes consideren que han sido objeto de los mismos, cumpliendo así con la obligación legal establecida en el artículo 48, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, se establece, tal y como viene indicado por la normativa de aplicación, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo; se identifican conductas que pudieran ser constitutivas de dicha tipología de acosos; se fija cómo dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, así como las medidas que pudieran articularse frente a dichas conductas. Por último, se identifican los principios a los que responde el procedimiento de actuación regulado en el presente documento, así como, el procedimiento establecido para la comunicación, gestión y resolución de los casos que pudieran darse.

2 – Concepto de acoso sexual.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Dicha disposición legal constituye el marco normativo regulador del acoso junto con el resto de las disposiciones que vienen relacionadas en el anexo - marco normativo de referencia- del presente protocolo.

Persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos a destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

Conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados como acoso sexual:

VERBAL

- Difundir rumores, preguntar y/o pedir explicaciones sobre la vida sexual y/o las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

NO VERBAL

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mails de contenido sexual de carácter ofensivo.

FÍSICO

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
-

3 – Concepto de acoso por razón de sexo

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Conductas susceptibles de ser calificadas acoso por razón de sexo.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Ridiculizar y despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Utilizar humor sexista.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

4 – Medidas preventivas.

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar comportamientos catalogables como acoso sexual o acoso por razón de sexo, se adoptarán, entre otras las siguientes medidas:

- Se publicará este Protocolo en GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A de forma que la plantilla lo conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

5.- Procedimiento de actuación.

I.- Principios rectores.

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios rectores:

- a)** Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

- b)** Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen un deber de sigilo y confidencialidad respecto de toda la información y documentación a la que tengan acceso durante su tramitación. Desde el inicio del expediente se recomienda la asignación de códigos numéricos a las partes activas en el mismo.

- c)** Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

- d)** Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

- e)** Diligencia y celeridad del procedimiento.

- f)** Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

II.- Reglas generales

No se abrirá ningún protocolo de acoso si no consta por escrito la comunicación de hechos presentada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo regulado en el presente documento la indicada persona trabajadora podrá comunicar a GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A o a la Comisión de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación -desistimiento-.

Todas las comunicaciones que se realicen durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo se realizarán por escrito, debiendo utilizarse el modelaje adjunto al presente documento.

La apertura del Protocolo no es óbice para que cualquier persona afectada por el mismo pueda acudir a la vía Jurisdiccional para ejercer su Derecho a la Tutela Judicial Efectiva.

III.- Fases.

a.- Conocimiento de los hechos.

La comunicación de hechos podrá ser realizada de forma directa por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación acoso sexual o por razón de sexo o por cualquier persona trabajadora de GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A (mando intermedio, compañero/a de trabajo, representante de las personas trabajadoras) que tenga conocimiento de una posible situación de esta naturaleza.

Para dicha comunicación se podrán utilizar los siguientes canales:

Denuncia ante el Agente de Igualdad y a través del correo igualdad@grupocontrol.com.

Vía canal habilitado por la Empresa:

La comunicación de hechos se hará siempre por escrito, según el modelo que se adjunta - **Documento 1-**.

Cuando la persona que realiza la comunicación no sea la persona trabajadora afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo por GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A se le informará que para que se inicie la tramitación del Protocolo es necesario que sea la propia persona trabajadora afectada por la indicada situación, la que comunique los hechos a GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A en los términos y en la forma antes indicados. Por GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A se informará a la persona afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo de la posibilidad de activar el presente Protocolo mediante la realización de la comunicación de hechos por los cauces antes indicados.

II.- Apertura del protocolo.

a.- Admisión a trámite.

Una vez que la comunicación se realiza al agente de igualdad, este apertura el protocolo.

La víctima realiza la comunicación al agente de igualdad y éste apertura el protocolo.

b.- Apertura del Protocolo.

I.- Comisión de investigación.

Se constituirá una **Comisión de investigación** que estará integrada por la parte Empresarial (agente de igualdad), por la persona/as que la misma designe, en cada momento, y, por la Parte Social, por la/as persona/as que se designe/en de entre los integrantes de la comisión de seguimiento, en cada momento. Las personas que sean designadas para formar parte de la Comisión de Investigación deberán tener formación en la materia (2 de la parte empresarial/ 2 parte social de la comisión de seguimiento del plan , mínimo en la comisión de investigación .

Se deberá garantizar la objetividad e imparcialidad de las personas designadas para formar parte de la Comisión de investigación. En ningún caso la persona o personas designadas por GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A para formar parte de la comisión de investigación podrá tener una vinculación orgánica y/o funcional, ni con el centro de trabajo, ni con las personas afectadas por las diligencias de investigación que se realicen.

II.- Expediente.

Por la Comisión de Investigación se creará un **Expediente** al que se le asignará un código alfanumérico y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante la tramitación del Protocolo.

El representante de GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A en la Comisión de Investigación será el **responsable del expediente**, debiendo impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para su adecuada tramitación, hasta su resolución, debiendo encargarse de realizar todos los trámites que el mismo comporta -citaciones, actas-, además de tener un deber de custodia sobre su contenido.

Inicio. Comunicación a las partes.

Por el **responsable del expediente** se realizará comunicación en el plazo de **5 días naturales**, con acuse de recibo, a las personas afectadas, denunciante y denunciado, informándoles de la apertura del Protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. La referida comunicación se realizará aunque las indicadas personas se encuentren en situación de baja médica (víctima): en estos casos serán dicha personas las que determinarán si la tramitación del Protocolo continúa o no.

Fase de investigación.

En esta fase se realizarán todas las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia, o no, de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo.

La duración de esta fase no superará con carácter general los 30 días.

En cualquier caso, se realizarán entrevistas personales a las personas denunciante, y denunciada, a los eventuales testigos y a una muestra representativa de las personas trabajadoras de la plantilla. De las entrevistas realizadas se levantará acta que será firmada por las personas que hayan participado en las mismas pasando a quedar integradas en el expediente.

Será el responsable del expediente quien realice todas las diligencias de investigación. Los demás componentes de la comisión de investigación podrán participar de forma directa en las citadas diligencias siempre que se disponga de la autorización expresa y escrita de las personas afectadas por las mismas. En el caso de no querer abrir expediente, tendrá que irse a la justicia.

En cualquier caso, todos los integrantes de la comisión de investigación tendrán acceso al expediente que se tramite en su integridad. A tal efecto se deberá informar a las personas afectadas por las mismas que todos los componentes de la comisión de investigación tendrán acceso a los datos e información resultado de las diligencias practicadas, con la finalidad exclusiva de la tramitación del Protocolo y debiendo guardar el deber de sigilo y de confidencialidad sobre su contenido.

En las citaciones/comunicaciones que se remitan a las personas a las que se van a realizar las entrevistas se les informará sobre su derecho a ser asistidos por un/una representante sindical si así lo desea, abogado o persona de confianza que ella asigne.

Medidas cautelares.

Durante toda esta fase la Comisión de investigación podrá proponer a GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A la adopción de medidas cautelares.

Algunos indicadores que pueden sugerir la necesidad de solicitar la adopción de medidas cautelares serían los siguientes:

Afectación manifiesta por la situación, miedo, insomnio, incomprensión en su entorno laboral, amenazas, etc.

Algunas de estas medidas podrían ser: cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.

La adopción de medidas cautelares no supondrá, en ningún caso, una predeterminación del resultado del Protocolo.

Fase de resolución.

Finalizada la fase de investigación el responsable del expediente, con toda la información y documentación incorporada al mismo elaborará un **informe de conclusiones** en el que se incluirán:

Antecedentes del caso.

Medidas cautelares, en su caso.

Diligencias de investigación practicadas.

Conclusiones y propuesta de acciones.

Dicho informe de conclusiones se presentará al resto de componentes de la comisión de investigación para su valoración, como paso previo a su remisión a la Dirección de la Empresa, para que por esta se adopten las decisiones que se consideren oportunas en el plazo de 5 días naturales. La decisión de la Compañía será comunicada a la persona denunciante, a la/as persona/as denunciadas y a la Comisión de Investigación.

III.- Glosario de términos.

Acoso sexual: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Discriminación directa por razón de sexo: aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se ejerce sobre una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo.

Responsable de Expediente: coordinador y responsable principal de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, con el rol principal de abrir y cerrar un caso de acoso y tomar decisiones sobre departamentos a intervenir y modos de actuar, así como administrar el expediente. El responsable de Expediente en casos de acoso sexual será el responsable de Igualdad de la compañía.

Falsa denuncia de acoso sexual o por razón de sexo: cuando las evidencias indican que no ha habido acoso sexual o por razón de sexo. GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A deberá articular mecanismos para evitar la interposición de denuncias en falso.

Informe organizativo: informe elaborado por el responsable del expediente con la finalidad de analizar, a partir de las entrevistas realizadas, la situación del centro de trabajo y proponer medidas correctoras que podrán ser tenidas en cuenta en el informe final.

Medidas cautelares: conjunto de acciones o decisiones que se toman por parte de GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A cuando hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin prejuzgar el resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.

Medidas correctoras: conjunto de acciones acordadas y definidas por GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A en el informe final de caso de acoso para corregir la situación denunciada.

Documento 1

FORMULARIO DE NOTIFICACIÓN / DENUNCIA	
Lugar / Localidad de la Notificación	Fecha de la Notificación
Solicitante	
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Gestión de personas
<input type="checkbox"/> Representante de la plantilla	<input type="checkbox"/> Otros
Descripción del Conflicto o Tipo de Acoso	
<input type="checkbox"/> Conflicto	<input type="checkbox"/> Acoso Sexual
<input type="checkbox"/> Acoso por Razón de Sexo	
Datos del Trabajador o Persona Afectada	
Nombre y Apellidos:	
Puesto de Trabajo:	
Departamento:	
Teléfono	
Descripción de Denuncia	
Testigos (Nombre y Apellidos)	
Solicitud de Actuación Adicional	
<input type="checkbox"/>	Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

Firma de la persona afectada:

Notificación

Firma de la persona que notifica	Firma de la persona que recibe la notificación
<p>Nombre y Apellidos:</p> <p>D / D^a:</p>	<p>Nombre y Apellidos:</p> <p>D / D^a:</p>

ANEXO - Marco normativo de referencia.

La **Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 Noviembre 1991**, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el **acoso sexual** y propone la siguiente definición:

«La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.
- d)

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable.

Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien.

Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Derecho comunitario.

La preocupación por la cuestión del acoso sexual en las relaciones de trabajo en el ámbito de la Unión Europea se enmarca dentro de las políticas de igualdad entre sexos y, entre sus primeras referencias, está la Resolución de 11706/1986 del Parlamento Europeo, sobre agresiones a la mujer. En la citada Resolución se insta a la Comisión Europea a examinar las legislaciones nacionales en esta materia, surgiendo de su análisis el Informe sobre el problema de acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas elaborado por D. Michael Rubenstein.

Si bien en el mismo no fue aprobado dio lugar a la aprobación de la Resolución de 29/05/1990 del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, así como la Recomendación de 27/11/1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incorporando además, en su Anexo, el código de conducta para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad se pueden destacar otras disposiciones comunitarias no vinculantes como son:

Declaración 19/12/1991 del Consejo de las Comunidades Europeas.

Resolución del 11/02/1994 del Parlamento Europeo sobre la designación de un Consejero en las empresas para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad la Comisión de las Comunidades Europeas reiteraba en el Cuarto programa comunitario para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres 1996/2000, en el objetivo 5.3, su intención de aprobar en esta materia un instrumento normativo vinculante.

Por último, la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europea y del Consejo, de 23/09/2002, modificativa de la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo incorpora una definición del “acoso relacionado con el sexo” y otra definición de “acoso sexual”.

Acoso es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Marco normativo nivel nacional

El acoso sexual está contemplado en el ordenamiento jurídico español (Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual) con un tipo penal autónomo y como una infracción laboral muy grave. Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.

En primer lugar, a través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios **derechos fundamentales**, como son:

a) el derecho a la intimidad (**art.18.1 de la Constitución Española, CE**)

b) el derecho a la integridad física y moral (**art. 15 CE**) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.

c) el derecho a la igualdad (**art. 14 CE**) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la **legislación laboral** aborda la cuestión.

Así, el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/1995 de 24 Marzo) en su Sección 2º (Derechos y deberes laborales básicos), **art. 4** (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación, y frente al acoso sexual y por razón de sexo». (Letra e) **redactada por el apartado uno de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**).

Por su parte, el art. **50.1.c.1.** señala que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario». (Aquí se incluiría el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del **art. 4.2.e**)).

Continúa el articulado del ET señalando en su art. **50.2.** que «en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente» (que según fija el art. **56.1.a**) es una indemnización de equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. (apartado redactado por el número siete del artículo 18 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

Con independencia de ello, es posible reclamar la indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social.

Hasta la aprobación del Texto refundido de la ley del ET, las infracciones laborales estaban contempladas en la Ley 8/1988 de 27 Abril de **Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**.

Los artículos 6, 7 y 8 de la LISOS (Infracciones en materia laboral) fueron derogados por el citado Texto Refundido, que incorporó su contenido, con algunas modificaciones, en los artículos 93 a 96. Las conductas de acoso sexual eran incluidas por la doctrina en el art. 96.11, que establecía que eran infracciones muy graves «los actos del empresario que fueren contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores».

Posteriormente, el art. 37 de la Ley 50/1998 de 30 de diciembre de 1998, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE del 31 XII1998) añadió un nuevo apartado, con el número 14, en el **art. 96** del Texto Refundido de la Ley del ET, en el que consideraba también infracción muy grave «El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial». Cambios legislativos han llevado a que vuelva a ser la LISOS quien contemple tales infracciones laborales.

Así, el **RDL 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** deroga los artículos citados del Texto Refundido de la Ley del ET (artículos 93 a 96) y recoge en su artículo 8, apartado 13, como infracción muy grave, “El

acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

En el caso de personal estatutario, se habrá de estar al Reglamento de Régimen Disciplinario de Funcionarios de la Administración del Estado de 10 de Enero 1986, BOE de 17 Enero.

En último lugar, la **legislación penal** recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP).

En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su **art. 184**, que conforme al redactado por el apartado sexagésimo sexto del artículo único de la L.O. 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que:

1. «El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

1

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo».

2

En el Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el **art. 443** dice: «Será castigado con la pena de prisión de 1 a 2 años e inhabilitación absoluta por tiempo de 6 a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquél o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a un superior».

3

En relación con lo anterior, añade el **art. 444**: «Las penas previstas en los dos artículos anteriores se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos» (los correspondientes a los artículos 178 a 194).

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de orden social ha modificado el artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral,

donde se afirma que “las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo (sobre tutela de los derechos de libertad sindical)” con la finalidad de especificar que está “incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo, define los mismos como situaciones discriminatorias, y considera como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, artículos 7 y 8. Por su parte, el artículo 9 trata la indemnidad frente a represalias.

En su artículo 48, establece que las empresas deberán establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La ley asimismo prevé las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias que deberán ser tenidas en cuenta por las empresas en la elaboración del plan de igualdad.

La vigencia de este protocolo será la misma vigencia que el Plan de Igualdad (del 29 de marzo del 2023 al 29 de marzo del 2027).

En Almería, a 29 de marzo del 2023

Por la Empresa

Comisión negociadora

18.4. Protocolo para la detección y tratamiento en Grupo Control Empresa De Seguridad S.A. de situaciones de violencia de género

ÍNDICE

Personas destinatarias

Introducción

Objetivo

Principios

Ámbito de actuación

Definiciones

Garantías

Procedimiento

Medidas de protección de las víctimas

Sensibilización

Difusión

Evaluación y Seguimiento

Normativa de referencia

Medidas plan de igualdad en materia de violencia de género

Anexo I.- Derechos laborales: Propuestas de mejora

Anexo II.- Protección Extrajudicial

Anexo III.- La igualdad en el Responsabilidad Social de las empresas

Epílogo.- Aspectos procedimentales para la prevención de la violencia de género en la empresa

Capítulo 1.- Personas destinatarias

Este Protocolo, **negociado en el ámbito de esta comisión negociadora de GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A** va dirigido a todas las personas que, en cualquier nivel jerárquico y/o posición, prestan sus servicios para la misma y que puedan observar por sí o llegar a tener conocimiento directo o indirecto de situaciones de violencia de género que pudieran estar sufriendo otras empleadas en su ámbito personal o familiar, fuera de los lugares de trabajo.

En consecuencia, son destinatarios específicos del mismo:

- La Propiedad.
- La Alta Dirección de la Empresa.
- Personal responsable agente de igualdad
- Todo el personal de la plantilla, con independencia de su nivel y/o posición jerárquica en la Empresa.

La vigencia de este protocolo será la misma vigencia que el Plan de Igualdad (del 29 de marzo del 2023 al 29 de marzo del 2027).

Capítulo 2.- Introducción. Declaración de principios

En virtud del compromiso adquirido en el Plan de Igualdad, y en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa, **la Dirección y el agente de igualdad** como responsables de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, se comprometen a **prevenir la violencia de género en el seno de GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A y en su entorno social**, prestando información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* y en la *Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género* y la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*.

La **Dirección y la comisión de seguimiento** se comprometen a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización **el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres**, bajo el marco del *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)*, y el art. 73 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, como Acción de Responsabilidad Social de las empresas en materia de igualdad, teniendo como referencia la *Ley Orgánica 1/2001, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* y en la *Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género*.

Esta **declaración de principios** se establece con la voluntad de despertar y cambiar conciencias y liderar un cambio cultural y de comportamiento, a día de hoy todavía amparado en arcaicos estereotipos de género que tienen a la mujer en su punto de mira.

Desde toda la Organización, las personas firmantes de este Protocolo asumimos la responsabilidad individual y colectiva como ciudadanos y ciudadanas y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de la Empresa estos principios, integrándolos en todas sus áreas de actividad y entre todos los trabajadores y trabajadoras, con el objetivo de erradicar esa forma de **vulneración de los derechos humanos** y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la Empresa, como fuera de ella, **no tolerando ningún comportamiento de violencia contra las mujeres**.

Para ello, la Dirección de **GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A** con la participación y en consenso de la comisión negociadora, suscriben el presente **Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género** como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con total garantía de confidencialidad y con el fin de **garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras que sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares**.

La implantación y difusión del **Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género** en la empresa **GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A** tiene, entre sus objetivos principales promover una cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de las trabajadoras y trabajadores, y se erija además en una acción de cohesión social encuadrada en las acciones de Responsabilidad Social Corporativa.

La aplicación del presente Protocolo no excluye ni sustituye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de*

protección integral contra la Violencia de Género, la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género y el Código Penal.

Destacar, por último, que la violencia de género a que se refiere este Protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica.

Capítulo 3.- Objetivos

Objetivos:

Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres: Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado.

Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.

Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares, al amparo de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género* y la *Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género*.

Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones judiciales que se pueden entablar contra los agresores.

Desarrollar los términos de la aplicación de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Garantizar la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo y fuera de él.

Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

Capítulo 4.- Principios

- Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a tener un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, vejatorios o intimidatorios hacia su persona.
- La Empresa tiene el deber y la obligación de garantizar la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, así como su integridad física y moral.
- Promover una cultura en el lugar de trabajo y de valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de plena igualdad entre hombres y mujeres.
- Apoyar la gestión de cambios en las actitudes individuales y colectivas que rompan con una cultura que perpetúa la desigualdad de género y la violencia.
- La violencia contra la mujer, constituye uno de los problemas más graves de la sociedad actual, y es una clara manifestación de discriminación y desigualdad, estando todos los ciudadanos y ciudadanas obligados a respetar los principios de igualdad y no discriminación por razón de género.

- Las partes firmantes del presente Protocolo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación de este Protocolo como una de las vías de erradicación de la violencia en el ámbito laboral y fuera de él.

Capítulo 5.- Ámbito de actuación

El ámbito de actuación es el centro de trabajo de la Empresa en **GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A**

La empresa ampliará la aplicación del protocolo cuando tenga conocimiento de violación de derechos de la víctima con ocasión del acceso y/o abandono del centro de trabajo; y comunicará tal extremo a autoridades competentes.

Capítulo 6.- Definiciones

Violencia contra la mujer: Se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y, por tanto, se reputarán como tales, todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o pueden implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. *(art. 3) Convenio de Estambul.*

Violencia de género:

Según la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* se entiende como tal “*todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercida por su cónyuge, ex cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aunque no hubiera convivido*”.

Violencia doméstica: Se entenderá como tal la comisión de todo acto de violencia física, sexual, psicológica o económica que se produzca en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho anteriores o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima. *(art. 3) Convenio de Estambul .*

Género: Se entenderán como los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. *(art. 3) Convenio de Estambul.*

Violencia contra la mujer por razones de género: Se entenderá toda violencia contra una mujer por el mero hecho de ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada. *(art. 3) Convenio de Estambul.*

Capítulo 7.- Garantías

Garantías de información:

La Empresa y todo el personal y demás destinatarios, se responsabilizarán de preservar un entorno laboral libre de cualquier tipo de violencia y, en concreto, el personal con responsabilidad jerárquica tendrá la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca una situación de desinformación y/o desamparo de cualquier trabajadora que pudiera ser víctima de violencia de género en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Principio de confidencialidad:

La Dirección (*o la persona que se designe*), bajo el principio de confidencialidad, deberá informar a la víctima del contenido de este Protocolo y ofrecerle de forma inmediata las medidas en él establecidas.

Capítulo 8.- Procedimiento

Todas las personas destinatarias de este Protocolo tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

Quien tenga conocimiento de que alguna compañera de trabajo pueda estar padeciendo una situación de violencia física y/o psicológica en su entorno, debe informar a la Dirección (*o la persona que se designe*) para la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio ni menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pudiera tener derecho y ejercer libremente la víctima.

1. El Procedimiento requerirá informar por escrito a la Dirección, (*o la persona que se designe*) sobre la existencia de una situación de violencia de género que se sospeche pudiera estar sufriendo una compañera de trabajo.
2. Se identificarán debida y suficientemente al informante y a la persona supuestamente afectada.
3. Durante la aplicación de este Protocolo, se tendrá especial cuidado y diligencia de no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y del presunto agresor, en concreto:
 - a. el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE)
 - b. el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE.
 - c. el derecho a la igualdad (art. 14 CE).
4. El personal responsable agente igualdad, con carácter inmediato y en el plazo máximo de 48 horas, informará a la víctima de los derechos laborales que le asisten y facilitará la información necesaria para que pueda disponer de apoyo legal y/o psicológico.
5. El personal responsable agente igualdad hará entrega de una Guía informativa que contiene los recursos legales y administrativos de los que podrá hacer uso como medida de protección.

6. Se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares.
7. El personal responsable agente igualdad, con carácter inmediato a la reunión mantenida con la víctima, o en el plazo máximo de 48 horas desde que hubiera tenido conocimiento de los hechos, en atención a la gravedad de los mismos, podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, previa información a la RLT, y siempre previo consentimiento de la víctima.
8. El procedimiento establecido, no impedirá que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la Empresa, ya sean administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso, correspondan.
9. El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por la Dirección (*o la persona que se designe*). El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación al incumplidor del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.
10. Si las agresiones proceden de un compañero de trabajo, procedería que el empresario hiciera uso de su poder disciplinario, despidiendo al autor de la conducta (art. 54 c. del Estatuto de los Trabajadores). Si el agresor o maltratador es el propio empresario, la trabajadora puede solicitar la extinción de su contrato por la vía del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos supuestos, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal regulado en los arts. 177 y ss. de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Capítulo 9.- Medidas de protección de las víctimas

1. Adoptar las medidas necesarias en el ámbito de la Empresa para salvaguardar sus derechos e intereses. Estas medidas serán las adoptadas en el plan de igualdad.
2. Informar de los derechos y servicios existentes y a su disposición, así como a sus familiares, siempre y cuando así lo autorice la víctima.
3. Proporcionar medidas de protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica adecuada para que sus derechos e intereses sean debidamente considerados y adoptar desde la Empresa las medidas pertinentes para proteger en su entorno su vida privada.

Capítulo 10.- Sensibilización

Las personas firmantes de este Protocolo se comprometen a difundir y promover una cultura de igualdad y no discriminación en la empresa **GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD**

S.A que elimine los estereotipos sobre los modos de comportamiento socioculturales de las mujeres y los hombres con vistas a erradicar los prejuicios, costumbres, tradiciones y cualquier otra práctica basada en la idea de la inferioridad de la mujer o en un papel estereotipado de las mujeres y de los hombres.

A estos efectos se planificarán acciones formativas e informativas de la plantilla.

Para las personas con responsabilidad y aquellas que tienen trabajadores a su cargo, se planificarán acciones formativas dirigidas, especialmente, a detectar tales situaciones y promover su sensibilidad ante las mismas.

Capítulo 11.- Difusión

12.1. El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla, entregando una copia del mismo junto con el recibo de abono de salarios correspondiente al mes siguiente a su aprobación, así como mediante su publicación en la intranet de la empresa.

12.2. El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los colaboradores que presten sus servicios para la empresa, ya sea por cuenta propia o bajo la dependencia de otras empresas contratadas y/o subcontratadas, con el fin de que éstos lo informen a los trabajadores/as que presten servicios en sus instalaciones.

Capítulo 12.- Evaluación y Seguimiento

Se realizará una evaluación y seguimiento con carácter anual del objetivo e impacto de este Protocolo.

El personal responsable agente de igualdad será encargada de elaborar un informe anual que será objeto de archivo y custodia manteniendo los mismos principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

Es contenido obligatorio del informe anual la referencia expresa a la detección o no de situaciones no previstas en el protocolo, y en consecuencia la necesidad de actualización del mismo. El informe también deberá contener expresamente referencia a la procedencia o no, de modificar o añadir medidas de protección de la víctima que resulten, en todo caso, más favorables que las reguladas en el presente.

Capítulo 13.- Normativa básica de referencia

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, BOE del 31.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil

- Ley de Enjuiciamiento Criminal
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)

Capítulo 14.- Medidas del plan de Igualdad en materia de violencia de género

A continuación, se indican las medidas adoptadas en el plan de igualdad 2023-2027:

OBJETIVO ESPECIFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual			
MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones.	MEDIA	Desde la firma del plan
2.- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	Nº de casos comunicados.	MEDIA	Desde la firma del plan
3.- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa. (ley)	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Desde la firma del plan
4.- La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo. (LEY)	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Desde la firma del plan
5.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Desde la firma del plan
6.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 semana de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Desde la firma del plan
7.- Cuando la Víctima de Violencia de Género solicite la extinción del contrato percibirá una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y con un máximo de 12 mensualidades	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Desde la firma del plan
8.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Desde la firma del plan
9.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica,	Aplicación de la medida	MEDIA	Desde la firma del plan

derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa. (Ley)			
10.-Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	MEDIA	Desde la firma del plan
11.-La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. mejora	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Desde la firma del plan
12.-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Ley	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Desde la firma del plan
13.-A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Desde la firma del plan
14.-Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género. mejora	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Desde la firma del plan
15.-La empresa concederá una ayuda económica de 300 euros (se revisará la cantidad anualmente) en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes. Mejora	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Desde la firma del plan
16.-Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Desde la firma del plan
17.-Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género y agresiones sexuales.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	MEDIA	Desde la firma del plan

En Almería, a 29 de marzo 2023

Por la Empresa

Comisión negociadora

Anexo I.- DERECHOS LABORALES: PROPUESTAS DE MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN POSITIVA Y MEJORA

1.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.

“Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección” (Art 23 Ley Orgánica1/2004).

Propuesta1.1

El contenido de este Protocolo será de aplicación una vez la víctima haya prestado su conformidad y aceptación a las acciones preventivas establecidas en la Empresa con arreglo a la información recibida por la Dirección y/o la persona que se designe.

Propuesta 1.2

Se considerarán como situaciones especialmente agravadas las de las trabajadoras pertenecientes a minorías, las inmigrantes, o las afectas de cualquier tipo de discapacidad.

2.- Reordenación del tiempo de trabajo.

“La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo” (Art. 21.1 Ley Orgánica1/2004).

Tanto la suspensión como la extinción darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo. La suspensión tendrá una ampliación en el tiempo de reserva del puesto de trabajo y la extinción contractual una prórroga en la situación de desempleo, todo ello con el fin de posibilitar un mayor ajuste con las peculiaridades de estos casos, ya que las secuelas se suelen prolongar durante mucho tiempo.

“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Esta medida conlleva un problema que dificulta el mantenimiento de la independencia económica ya que implica la pérdida proporcional de salario. Por ello, quizás sería recomendable de *lege ferenda* modificar la LGSS para reconocer como situación legal de desempleo la reducción de la jornada de la trabajadora víctima de la violencia de género con derecho a la correspondiente prestación, de manera análoga a los supuestos en que se reduce temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, en virtud de expediente de regulación de empleo (art. 208.1.3 LGSS),

en los términos del artículo 203.3 LGSS, esto es, entre cuando tenga lugar la reducción de la jornada ordinaria diaria de trabajo entre un mínimo de un 10% y un máximo del 70%.

La reducción de jornada permite realizar una jornada de menor duración a la habitual con la finalidad, tanto de recibir asistencia apropiada a su estado físico o psicológico, como para eludir cualquier riesgo o amenaza proveniente de su agresor a que, eventualmente, pudiera estar expuesta en las inmediaciones del lugar de trabajo.

La norma no fija por cuánto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo, dejando su cuantificación a la negociación colectiva, bien a través del convenio colectivo o en los acuerdos entre los representantes de los trabajadores y la empresa, en defecto de estos, al acuerdo entre empresario y trabajadora. Ahora bien, a falta de negociación o acuerdo, la trabajadora es la que tiene derecho a determinar en cuanto se reduce su jornada, y si la empresa cuestiona dicha reducción, la trabajadora puede exigir su derecho ante los jueces de lo social a través de un procedimiento especial y urgente, el mismo que está previsto para resolver las discrepancias entre trabajadora y empresario en relación al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente.

El art. 17.2 del Estatuto de los trabajadores autoriza a establecer exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado, facultando al gobierno para regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de los trabajadores demandantes de empleo y defender la empleabilidad y los derechos de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias” (Art 37.8 Estatuto de los Trabajadores).

Quedarían comprendidas dentro de esta última categoría los cambios en la hora de entrada y salida del trabajo; descansos a diferentes horas, para evitar seguir una misma rutina y por tanto una fácil localización por parte del agresor; elección de turno de trabajo; acumulación de horas de trabajo en determinados días; acumulación de descansos en períodos de actividad generalizada; disfrute de vacaciones no coincidentes con el resto de la plantilla, etc. En definitiva, la activación de la reordenación del tiempo de trabajo a que tiene acceso la víctima de violencia de género, se produce en todas las vías que puedan contribuir a aumentar la seguridad de la trabajadora y a reducir al máximo los efectos de una eventual agresión en el lugar de trabajo o en sus proximidades.

“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva” (Art. 40.4 ET).

No se trata de un derecho absoluto e inmediato exigible de forma inmediata, sino que, para su efectividad, es preciso que la empresa cuente con otro centro de trabajo en la misma localidad o distinta localidad y que exista vacante en dicho centro, por ello la medida sólo va a poder ser utilizada en los supuestos de empresas grandes. Además, es necesario que la empresa haya adoptado la decisión de desplazar geográficamente a algunos de sus trabajadores o cubrir una vacante.

“El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género” (Art. 45.1.n ET).

“En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses” (Art. 48.10 ET).

“El contrato de trabajo se extinguirá: Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género” (Art. 49.1.m ET).

Un rasgo del régimen privilegiado de que goza esta particular causa de dimisión es el de la no necesidad de preaviso. Además el art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de la trabajadora a extinguir su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Lo positivo de esta medida es que dicha extinción conlleva, si se reúnen los requisitos de cotización, el derecho al percibo de la prestación por desempleo.

“El contrato podrá extinguirse: Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas (...) las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda” (Art. 52.d ET)

“Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: (...) el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley” (Art. 55.5.b ET).

Lo que supone una tutela adicional en su favor durante los períodos de ejercicio de los derechos mencionados, que se proyecta al ámbito de la carga probatoria ante la presunción de nulidad derivada del hecho de haberse producido la extinción durante el periodo protegido.

Cuando la empresa suscriba contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado de centro de trabajo.

Propuesta 2.1

A solicitud de la víctima, la reducción de jornada, la concreción horaria, el cambio de centro de trabajo, la movilidad geográfica y la suspensión de la relación laboral, no precisarán de preaviso si acredita su situación con un mínimo de 24 horas o con el tiempo suficiente.

Propuesta 2.2

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una prórroga de seis meses adicionales sobre lo establecido en el art. 40.3 bis del ET, a partir de la fecha de efectos del traslado o el cambio de puesto de trabajo, durante la que mantendrá el derecho de reserva de puesto de trabajo.

Propuesta 2.3

La trabajadora víctima de violencia de género, podrá optar entre regresar a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo durante un periodo de 12 meses con reserva de su puesto de trabajo.

Propuesta 2.4

En los supuestos de despido objetivo o disciplinario calificados como improcedente, la opción entre readmisión o extinción indemnizada corresponderá a la víctima.

Propuesta 2.5

Será considerado nulo el despido de la trabajadora víctima de violencia de género producido desde la fecha en que la empresa tenga conocimiento, se dicte una orden de protección o cuando existan indicios que acrediten la condición de víctima de violencia de género.

Propuesta 2.6

Reglas especiales de protección de la víctima de violencia de género frente al despido colectivo o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En tales supuestos la trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones de inferior categoría, en los que mantendrá derecho a su retribución de origen.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la adopción de la medida de protección regulada en este apartado.

Propuesta 2.7

Cuando el cambio de puesto de trabajo o de funciones distintas de las pactadas (art. 49 ET) pueda ser relevante a los efectos de garantizar la integridad de la víctima y lo sea a instancia de la trabajadora, no requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

(Por ejemplo, retirarla de un puesto de atención al público donde puede ser molestada por el agresor o por personas enviadas por este)

Propuesta 2.8

Mejora de los derechos establecidos legalmente, y en concreto, en cuanto a la reducción de jornada (art. 37.8 ET), no estableciendo límites mínimos o máximos, y garantizar una retribución que compense, aunque solo sea en parte, la reducción de jornada.

(Por ejemplo, la retribución correspondiente a una o dos horas de reducción durante los tres primeros meses de reducción)

Propuesta 2.9

La trabajadora víctima de violencia de género, gozará del derecho a la movilidad geográfica (art. 40.3 ET), de modo que le permita ocupar cualquier vacante en otro centro de trabajo en la empresa, aun dentro de la misma localidad, dentro del mismo grupo y categoría profesional, o inferior garantizando entonces la retribución mientras no exista vacante en su grupo y categoría profesional.

En tales supuestos la empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar el sigilo sobre el nuevo destino de la víctima.

En los casos de reestructuración de efectivos, o cualesquiera otras decisiones empresariales que pudieran afectar al destino de la víctima, y durante los 12 meses siguientes al ejercicio de la opción entre el regreso al puesto de trabajo anterior y la continuidad en el nuevo -regulada en el artículo 40.4 ET- ésta tendrá prioridad de permanencia en el puesto que haya elegido, y derecho preferente a la elección de puesto vacante.

Propuesta 2.10

En el supuesto de hacer uso del derecho a la movilidad geográfica, se le garantizará una compensación por gastos.

La compensación comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, sin que en ningún caso pueda ser inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos para los supuestos de traslado a instancias de la empresa.

Propuesta 2.11

Cuando por decisión de la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género y solicite la suspensión del contrato de trabajo (art. 45.1.n) y (48.10 ET), la empresa le garantizará una retribución consistente en el importe de su salario mensual durante el primer mes.

El tiempo de suspensión de contrato de trabajo de la víctima será computable a efectos de antigüedad. Durante este periodo tendrá derecho a asistir voluntariamente a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa.

3.- Faltas de asistencia al trabajo.

“Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad” (art. 21.4 Ley Orgánica 1/2004).

Propuesta 3.1

Las faltas de asistencia al trabajo serán consideradas justificadas, y no podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de cómputo de absentismo, de reducción de conceptos retributivos, ni de aplicación del régimen disciplinario. No será necesaria la justificación previa de inasistencia por ir a consulta médica y/o psicológica o a comparecencias judiciales o administrativas por el tiempo necesario si acredita su situación con tiempo suficiente.

Propuesta 3.2

Las faltas de puntualidad serán consideradas justificadas, y no podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de cómputo de absentismo, de reducción de conceptos retributivos, ni de aplicación del régimen disciplinario si acredita su situación con tiempo suficiente.

4.- Vacaciones.

“El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones” (Art 38.2 ET).

“El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. (Art 38.3 ET).

Propuesta 4.1

La trabajadora víctima de violencia de género podrá modificar los periodos de disfrute previamente establecidos en el calendario de vacaciones, sin mediar el preaviso, si acredita su situación con tiempo suficiente.

Propuesta 4.2

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de una enfermedad que tenga origen en una situación de violencia de género, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta al finalizar el período de suspensión, aunque se haya superado el período máximo de disfrute legal o convencionalmente establecido.

Propuesta 4.3

Se reconoce derecho preferente a la víctima de violencia de género para la elección de fecha de disfrute de vacaciones.

5.- Otras propuestas.

Propuesta 5.1

Reconocer el derecho de la víctima a la recuperación de su vida personal y profesional, garantizándole asistencia y asesoramiento por parte de los servicios médicos y jurídicos o de recursos humanos de la empresa.

Propuesta 5.2

Reconocimiento de una licencia sin sueldo cuando la ausencia al trabajo no quede cubierta por lo establecido en el artículo 21.4 de la LOPIVG.

Propuesta 5.3

En el caso de que víctima y agresor presten servicios en la misma empresa ésta vendrá obligada a adoptar medidas para evitar la prestación de servicios simultánea.

Las medidas podrán consistir, entre otras, en la reducción de tiempo de trabajo, reordenación del mismo, movilidad del trabajador, modificación de funciones, suspensión o extinción del contrato de trabajo.

Las medidas se adoptarán favoreciendo los intereses y expectativas personales y profesionales víctima. A estos efectos la víctima será consultada, siendo preciso su consentimiento expreso cuando la adopción de la medida menoscabe sus derechos o intereses.

6.- Protección extrajudicial.

El empresario/a se compromete a aceptar la mediación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las discrepancias derivadas de la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio de las acciones judiciales que correspondan a las partes empresarial y social y, por supuesto, a la propia víctima de violencia de género.

A tal efecto, se informará a la trabajadora víctima de violencia de género que podrá en cualquier momento recabar la asistencia (art. 12.2 de la Ley 23/2015) de la Inspección de Trabajo sobre el alcance, contenido, límites y forma de hacer efectivos sus derechos.

ANEXO II.- PROTECCIÓN EXTRAJUDICIAL

De conformidad con el artículo 1.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias, lo que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

Las normas del orden social a que hace referencia el párrafo anterior comprenden las relativas a materias laborales, de prevención de riesgos laborales, de seguridad social y protección social, colocación, empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo, economía social, emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo, así como cuantas otras atribuyan la vigilancia de su cumplimiento a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La mediación es un procedimiento extrajudicial para la solución de conflictos por el cual las partes, debidamente aconsejadas por un tercero objetivo e imparcial, intentan acercar posturas para tratar de solventar sus controversias de forma rápida y concreta a través de la firma de un acuerdo. La mediación ante la Inspección de Trabajo, como mecanismo previo a la judicialización de una controversia jurídica, presenta numerosas ventajas para las partes: la Inspección de Trabajo es un servicio público especializado (artículo 1.2 de la Ley 23/2015), caracterizado por los principios de eficacia y calidad en la prestación del servicio a los ciudadanos (artículo 2.1a), objetividad e imparcialidad de sus funcionarios en el ejercicio de la función inspectora (artículo 2.1 d) y confidencialidad y sigilo sobre los asuntos de que conozcan (artículo 10). La trabajadora víctima de violencia de género puede acudir en cualquier momento a los servicios de la Inspección de Trabajo para obtener asesoramiento sobre sus derechos y la forma de hacerlos efectivos jurídicamente, sin sujeción a plazos ni formalidades y sin coste económico alguno.

La sumisión a mediación de cualquier controversia que pueda surgir en esta materia requiere el consentimiento de ambas partes, que puede ser prestado de forma previa al surgimiento del conflicto (*como ocurre en el presente Protocolo*) o a posteriori. En cualquiera de los casos, tanto la trabajadora víctima de violencia de género como el empresario/a dispondrán de un procedimiento ágil, rápido, eficaz y gratuito que, en caso de no cristalizar en acuerdo alguno, no impide la prosecución de acciones judiciales o el sometimiento a arbitraje para la resolución del conflicto de forma vinculante y ejecutiva.

En el caso de que el Protocolo se integre en el Plan de Igualdad de la empresa, si el empresario/a incumpliese total o parcialmente cualquiera de los puntos contemplados en el mismo quedaría incurso en la infracción laboral grave tipificada en el artículo 7.13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, *introducido por el apartado uno de la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo): “No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”.*

Con ello remite a lo dispuesto en el artículo 85.1 párrafo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que a su vez se remite a la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

85.1TRET: *Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo*

III del título IV de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

45.2 LO 3/2007: En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la **elaboración y aplicación de un plan de igualdad**, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Anexo III.- LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

(Art. 73 LO 3/2007) Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad

La realidad demuestra que el tejido empresarial de nuestro país está formado por pequeñas y medianas empresas, para las que no resulta obligatorio realizar un plan de igualdad, sin embargo sería conveniente que lo realizasen de forma voluntaria, elaborando programas para contratar a mujeres víctimas de malos tratos.

EPÍLOGO.- ASPECTOS PROCEDIMENTALES PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

Como complemento al establecimiento de una serie de medidas en la empresa dirigidas a minorar cuanto menos, las consecuencias de una situación como la descrita en el ámbito laboral, se hace necesario hacer unas breves reflexiones sobre la articulación de esos derechos y su viabilidad procesal, caso de que la empleadora desconozca las prevenciones del protocolo o no se ajuste a lo solicitado.

Desde luego, una primera consideración apuntaría a la constatación de la situación de violencia de género, con las dificultades que ello puede suponer, tratándose de una definición compleja y con unos perfiles muy precisos, pudiendo ya suscitarse el conflicto en el seno de la propia empresa, que niegue tal condición y ello como paso previo a la adopción de algunas de las medidas pactadas. Como premisa, no podemos olvidar que las normas procesales son de carácter público, de forma que las partes no pueden sustraerse a las disposiciones legales, con la dificultad que ello implica a la hora de que un trabajador/a tenga acceso a esos instrumentos, remitiendo en principio a un procedimiento ordinario para tal constatación, como declaración previa. Ello nos obligaría a elaborar una serie de consideraciones de *lege ferenda* para que por el legislador se hiciese eco de esta realidad y necesidad, entendiendo que la perspectiva desde la que abordar tal cuestión debería de ser la elaboración de un procedimiento ágil, rápido y sumario, facilitando los trámites y eliminando por tanto las vías previas de composición del litigio.

La misma realidad cabría señalar para cualquier pretensión que tuviera que ver con algunas de las esferas en las que tal situación puede provocar una respuesta encaminada a esa finalidad de facilitar el contexto laboral a una víctima de violencia de género, como son vacaciones, jornada, concreción horaria, cambios de centro de trabajo, movilidad funcional o suspensión de la relación laboral, circunstancias algunas de ellas que tienen previstas procedimientos especiales en los artículos 125 y siguientes. Habrá que tener en cuenta por otro lado, que normalmente no será una decisión de la empresa la que se discuta por el trabajador, sino precisamente, una petición que no es aceptada por el empresario, lo que nos situaría en materia de vacaciones en el precepto citado y en jornada y horario en lo dispuesto en el artículo 139 de la L.R.J.S. entendiendo que la necesaria atención a estas situaciones obligaría a valorar con flexibilidad el plazo de 20 días que se contempla en el citado precepto.

Mayores dificultades ofrece el resto de circunstancias de la relación laboral como la movilidad geográfica y funcional en el que precisamente el antecedente del proceso no es una decisión empresarial, sino su ausencia o un rechazo a la solicitud del trabajador/a, por lo que no tendría cabida en el procedimiento especial del artículo 138, derivándose el cauce procesal al ordinario como antes se anticipó. Ahora bien, una posible alternativa para otorgar la necesaria protección a estas situaciones y lograr una mejor y más rápida respuesta puede ser sin lugar a duda calificar la actuación de la empresa como un supuesto de vulneración de derechos fundamentales, no solo la vida e integridad física, potencialmente susceptibles de ser lesionados, sino también la propia dignidad de la persona que se ve amenazada en los supuestos de violencia de género. Tal consideración aconseja la necesaria intervención del Ministerio Fiscal y también de otras instituciones, como la Inspección de Trabajo para un mejor acercamiento al problema y solución.

Finalmente y como ya se expuso, esa regla de flexibilidad debe de servir de criterio de interpretación para problemas de tipo procesal que en otros ámbitos pueden acoger la respuesta que ya se contempla en la norma, como pueden ser los supuestos de inadecuación de procedimiento o la regla de no acumulación de acciones, entendiendo que en un caso de violencia de género, pueden ser no una, sino dos a varias las pretensiones a ejercitar para alejar a la víctima del peligro, debiendo por ello de admitir un enjuiciamiento conjunto de todas ellas.

Finalmente no está demás tratar de encontrar una solución unitaria o global al problema y aspirar a un tratamiento conjunto de los diferentes órdenes jurisdiccionales que pudieran estar implicados en la solución del problema, como el penal, social o el civil, evitando tanto posibles decisiones contradictorias como someter a la víctima a citaciones o actuaciones innecesarias que no harían sino aumentar esta sensación.