

PLAN DE IGUALDAD DE  
SEGURIDAD HISPANICA DE  
VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L.

**SEHIVIPRO**  
Seguridad Hispánica de Vigilancia y Protección



Seguridad  
FeSMC



(2024 – 2028)

## ÍNDICE.

<b>1. INTRODUCCIÓN.</b>	5
<b>2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA.</b>	7
<b>3. ORGANIGRAMA.</b>	11
<b>4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD.</b>	14
<b>5. ANÁLISIS.</b>	15
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas.	15
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados.	16
5.3. Fecha de realización del diagnóstico.	16
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración.	17
<b>6. INFORME DE DIAGNÓSTICO.</b>	18
6.1. Distribución de la plantilla. A la fecha de 31/12/2023.	19
6.2. Procesos de selección y contratación.	26
6.2.1. Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad.	28
6.2.2. Subrogaciones hombres y mujeres.	29
6.2.3. Información de los últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad.	32
6.2.4. Información de los últimos procesos de selección y contratación en puestos masculinizados.	36
6.2.5. Información cualitativa.	39
6.2.6. Conclusiones.	44
6.3. Promoción profesional.	46
6.3.1. Información cuantitativa.	48
6.3.2. Información cualitativa.	55
6.3.3. Conclusiones.	56
6.4. Formación.	57
6.4.1. Información cuantitativa.	57
6.4.2. Información cualitativa.	63
6.4.3. Conclusiones.	64
6.5. Retribuciones.	65
6.5.1. Análisis cuantitativo.	65
6.5.2. Análisis cualitativo.	71
6.5.3. Conclusiones.	72

6.6.	Clasificación profesional. ....	74
6.6.1.	Información cuantitativa. ....	74
6.6.2.	Información cualitativa.....	80
6.6.3.	Conclusiones. ....	81
6.7.	Valoración de puestos de trabajo. ....	81
6.7.1.	Conclusiones. ....	83
6.8.	Condiciones de trabajo.....	84
6.8.1.	Información cuantitativa. ....	84
6.8.2.	Información cualitativa.....	92
6.8.3.	Conclusiones. ....	94
6.9.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. ....	95
6.9.1.	Información cuantitativa. ....	96
6.9.2.	Información cualitativa.....	97
6.9.3.	Conclusiones. ....	99
6.10.	Infrarrepresentación femenina. ....	99
6.10.1.	Información cuantitativa. ....	100
6.10.2.	Información cualitativa.....	106
6.10.3.	Conclusiones. ....	107
6.11.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	108
6.11.1.	Conclusiones. ....	108
6.12.	Seguridad, salud laboral y equipamientos. ....	109
6.12.1.	Información cuantitativa. ....	109
6.12.2.	Información cualitativa.....	110
6.12.3.	Conclusiones. ....	112
6.13.	Comunicación inclusiva.....	113
6.13.1.	Conclusiones. ....	114
6.14.	Violencia de Genero. ....	115
6.14.1.	Conclusiones. ....	116
<b>7.</b>	<b>CONCLUSIONES DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO.....</b>	<b>117</b>
<b>8.</b>	<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>121</b>
8.1.	Objetivos Generales. ....	121
8.2.	Objetivos Específicos. ....	122
<b>9.</b>	<b>MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>125</b>

<b>10.</b>	<b>AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.</b>	144
<b>11.</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b>	145
<b>12.</b>	<b>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.</b>	157
<b>13.</b>	<b>SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.</b>	159
<b>14.</b>	<b>CONSULTORÍA EXTERNA.</b>	159
<b>15.</b>	<b>FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.</b>	159
<b>16.</b>	<b>REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.</b>	160
<b>17.</b>	<b>ANEXOS.</b>	161
17.1.	Datos de los cuestionarios	161
17.1.1.	Cuestionario a la dirección	161
17.1.2.	Cuestionario a la plantilla	187
<b>18.</b>	<b>MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS DE COMUNICACIÓN.</b>	217
<b>19.</b>	<b>PROTOCÓLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.</b>	218
<b>20.</b>	<b>PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL DE SEHIVIPRO.</b>	241

## 1. INTRODUCCIÓN.

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

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

En este informe se recogen las conclusiones del análisis realizado durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I PLAN DE IGUALDAD de la empresa SEGURIDAD HISPÁNICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L.

Este documento trata de mostrar de un modo organizado la situación de partida de la empresa y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose los principales problemas y dificultades defectos, 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 de este informe es realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si la empresa SEGURIDAD HISPÁNICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L. respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

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

- Conocer la existencia de discriminaciones o desequilibrios por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información de:
  - Necesidades de la plantilla y sus características.
  - Identificar la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Utilizar de base para la elaboración y negociación del I 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 I Plan de Igualdad se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31/12/2022

## 2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA.

<b>DATOS DE LA EMPRESA</b>	
<b>Razón Social</b>	SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L.
<b>NIF</b>	B90024100
<b>Domicilio Social</b>	POLIGONO INDUSTRIAL PINEDA, C/ D, NAVE 10, 41013, SEVILLA SEVILLA
<b>Forma jurídica</b>	Sociedad Limitada
<b>Año de constitución</b>	24/09/2012
<b><u>Responsable de la entidad</u></b>	
<b>Nombre</b>	HUGO ALBERTO LINARES TORRES
<b>Cargo</b>	DIRECTOR GENERAL
<b>Teléfono</b>	
<b>Correo electrónico</b>	hlinares@sehivipro.com
<b><u>Responsable de igualdad</u></b>	
<b>Nombre</b>	HUGO ALBERTO LINARES TORRES
<b>Cargo</b>	DIRECTOR GENERAL
<b>Teléfono</b>	
<b>Correo electrónico</b>	hlinares@sehivipro.com
<b>ACTIVIDAD</b>	
<b>Sector de actividad</b>	Servicios de custodia, seguridad y protección
<b>CNAE</b>	8010.- Actividades de seguridad privada.
<b>Descripción de actividad</b>	<p>Las actividades que realiza SEHIVIPRO, S.L son las siguientes:</p> <p>a) Vigilancia y Protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones.</p> <p>b) Instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistema de seguridad.</p>

	<p>c) Protección de personas determinadas, previa autorización correspondiente.</p> <p>d) Depósito y custodia de objetos valiosos o peligrosos.</p> <p>e) Depósito y custodia de explosivos.</p> <p>f) Transporte y distribución de Objetos valiosos.</p> <p>g) Transporte de explosivos.</p>																							
<b>Dispersión geográfica y ámbito de actuación</b>	<p>La sociedad SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L, se encuentra ubicada en la Comunidad de Andalucía, en la provincia de Sevilla, en el Polígono Industrial Pineda, C/D, Nave 10.</p> <p>El ámbito de actuación empresarial se centra a nivel nacional, con mayor presencia en las comunidades de Andalucía, Valencia, Cataluña, Madrid e Islas Canarias, realizando trabajos en dos ámbitos de la seguridad privada, por un lado, la vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos y por otro, el acompañamiento, defensa y protección de determinadas personas físicas</p>																							
<b>DIMENSIÓN</b>																								
<b>Personas trabajadoras</b>	Mujeres	48	Hombres	239	Total	287																		
<b>Centros de trabajo</b>	<p>La empresa SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L tiene su sede física en el Sevilla en el Polígono Industrial Pineda, C/D, Nave 10., contando con trabajadores en los centros de trabajo de los clientes.</p> <p>Los centros de trabajadores y el código de cotización es:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Emp.</th> <th>Código</th> <th>Cotización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>8</td> <td>BARCELONA</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>11</td> <td>CADIZ</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>12</td> <td>CASTELLON</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>14</td> <td>CORDOBA</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>21</td> <td>HUELVA</td> </tr> </tbody> </table>						Emp.	Código	Cotización	1	8	BARCELONA	1	11	CADIZ	1	12	CASTELLON	1	14	CORDOBA	1	21	HUELVA
Emp.	Código	Cotización																						
1	8	BARCELONA																						
1	11	CADIZ																						
1	12	CASTELLON																						
1	14	CORDOBA																						
1	21	HUELVA																						

	1	28	MADRID			
	1	29	MALAGA			
	1	38	SANTA CRUZ DE TENERIFE			
	1	43	TARRAGONA			
<b>Facturación anual</b>	3.738.152,56 €					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
<b>¿Dispone de departamento de personal?</b>	Sí					
<b>Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos</b>						
<b>Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores</b>	Mujeres		Hombres		Total	

En 2012 se funda SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L (SEHIVIPRO) para cubrir las necesidades de seguridad privada que demandaba el sector como la de sus clientes. Para ello, se incorporan al proyecto profesionales con una dilatada experiencia en el sector de la seguridad privada y de los servicios. Para llegar a la consolidación empresarial, se lleva a cabo una profunda inversión y ampliación tanto del equipo humano como de las infraestructuras.

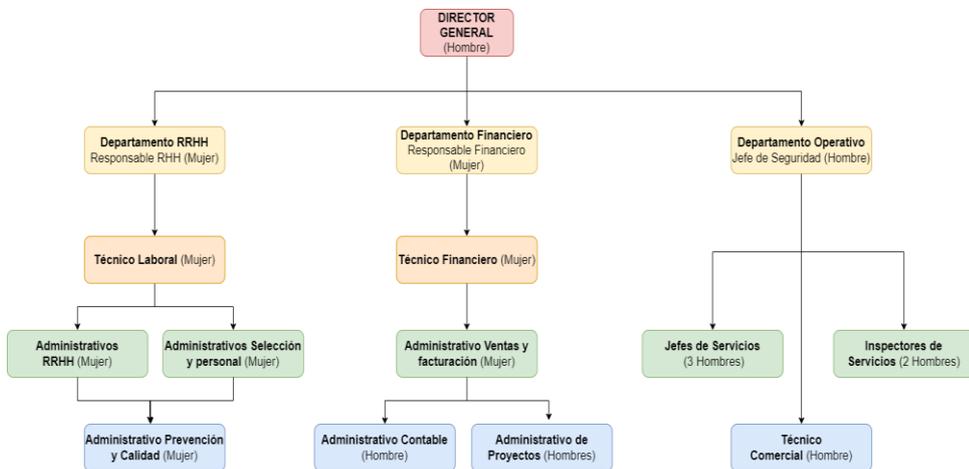
El ámbito de actuación es el sector servicios, contando con experiencia en los campos de la seguridad privada, servicios auxiliares de todo tipo, así como mantenimiento, consultoría de seguridad, gestión de proyectos, gestión de Planes Integrales de Seguridad y Planes de Autoprotección y un largo etcétera de actividades profesionales. Actualmente, la actuación en seguridad privada se divide en dos líneas de negocio, por un lado, la vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos y por otro, el acompañamiento, defensa y protección de determinadas personas físicas, incluidas las que ostentan la condición legal de autoridad (escoltas). Entre sus clientes se encuentran Empresas como Hoteles Barcelo a nivel nacional, teatro Falla de Cádiz,

Centros de acogidas Municipal de Sevilla y Madrid, así como grandes eventos a destacar SAIL GP Cádiz, Dreambeach Almería, etc.

Cuentan con una plantilla permanente de más de 200 trabajadores alcanzándose cotas de hasta 600 empleados durante la realización de eventos, donde llegan a todo el territorio español, con una mayor presencia en las comunidades de Andalucía, Valencia, Cataluña, Madrid e Islas Canarias. Los proyectos de la empresa se centran en reforzar su presencia en otras comunidades autónomas y afianzar aún más el modelo de trabajo. A largo plazo, destacan ampliar los servicios a Sistemas de Alarmas anti-intrusión, central receptora de alarmas.

Por último, por su experiencia y proyección, la empresa SEHIVIPRO recibió en 2016 el Premio Andalucía Excelente 2016 y en 2017 el Premio Nacional el Suplemento en la categoría de Seguridad.

### 3. ORGANIGRAMA.



En el total el personal que ha prestado servicios para para SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L. en el año 2022 es de un total de 1385 trabajadores (264 mujeres y 1121 hombres), resultando a 31 de diciembre de 2022 de un total de 287 trabajadores (50 mujeres y 237 hombres).



En relación a la segmentación del personal de responsabilidad:

Hemos desglosado en 4 áreas principales Dirección, que representa un 1% del personal de la estructura organizativa de la empresa; Recursos Humanos, se trata de un área de responsabilidad en la gestión del personal, representando el 4% de la estructura organizativa de la empresa; Financiero, se trata del área de responsabilidad que planifica y administra la economía de la empresa, representando el 4% de la estructura organizativa. Como era de esperal el área operativa es la segmentación con mayor representatrividad con un 91% dentro de la estructura organizativa.



	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%Hombres	%Mujeres
<b>DIRECCIÓN</b>	1	0	1	100%	0%
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	0	5	5	0%	100%
<b>FINANCIERO</b>	2	3	5	40%	60%
<b>OPERATIVO</b>	1118	256	1374	81%	19%
<b>TOTAL</b>	<b>1121</b>	<b>264</b>	<b>1385</b>	<b>81%</b>	<b>19%</b>

Como se puede observar si sólo revisamos las trabajadoras y trabajadores que han prestado servicios para SEHIVIPRO durante el 2022, el porcentaje de personal masculino representa un 81% frente al 19% de mujeres, destacando el personal del área Operativa, donde se encuentra encuadrado el personal que trabaja en los servicios de vigilancia.

## 4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD.

La dirección de SEGURIDAD HISPÁNICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L. declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en nuestra organización, con sujeción a lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de 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 depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Para ello, se configura el principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra Política Corporativa que se va aplicar en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa.

Este compromiso se va a llevar a la práctica a través del desarrollo e implantación del I Plan de Igualdad, que agrupo y sistematice todas las medidas adoptadas con este propósito. El Plan incluirá los correspondientes sistemas de seguimiento, para garantizar la consecución de los objetivos de igualdad, un método de participación activo de los trabajadores y sus representantes, y finalmente, una sistemática de comunicación, para informar de todas las decisiones, planes y medidas que se adopten, y de los avances logrados.

La empresa SEGURIDAD HISPÁNICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L. afronta la negociación y posterior implantación del I Plan de Igualdad como modernización del sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la empresa en la que las acciones estén libres de discriminaciones por

razón de sexo, contribuyendo al avance hacia un ámbito laboral en la que la igualdad sea real y efectiva.

## 5. ANÁLISIS.

### 5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas.

Para la elaboración del diagnóstico se ha utilizado una metodología propia de los planes de igualdad, que combina la recogida de datos de la empresa mediante varias técnicas cuantitativas y cualitativas según cronograma definido previamente para definir los puntos fuertes y los puntos a mejorar de la organización.

#### Cronograma utilizado:

1. Contacto con el cliente, donde se muestra la realidad de la empresa y los motivos por los cuales la empresa debe realizar un Plan de Igualdad.
2. Recopilación de los datos de la empresa para realizar el documento en el que se establezca el compromiso de la dirección y la designación de la Comisión de igualdad.
3. Convocatoria a los Sindicatos, en caso de no tener representación legal de los trabajadores en la empresa, se realiza la convocatoria a los sindicatos mayoritarios del sector para su participación en el desarrollo del Plan de igualdad.
4. Constitución de la Mesa de Negociación del Plan de igualdad, donde estará formada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores por medio de los Sindicatos.
5. Tras realizar los pasos anteriores, nos encontramos con la fase de diagnóstico que consiste, en primer lugar, en un informe de DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA, que se cumplimentará con los datos facilitados por la empresa, al objeto de analizar aquellas fases donde se produce un desequilibrio de igualdad para el establecimiento de medidas.

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 ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

- **Análisis de datos Cuantitativos:** Cálculo de los índices horizontales y verticales en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (tipos de contratos, edad, formación, antigüedad, acceso a promociones, condiciones laborales...).
- **Análisis de datos Cualitativos:** Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, selección y contratación, descripción de puestos, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.)

## 5.2. Periodo de referencia de los datos analizados.

Los datos cuantitativos sobre el análisis de la plantilla y actividad recogidos en este informe se refieren a los trabajadores a 31/12/2022. Para el comparativo de indicadores se ha tomado 4 años, siendo el cuarto año el 2022. Para el análisis de la política retributiva se toma el periodo del 01/01/2022 al 31/12/2022 (año natural).

## 5.3. Fecha de realización del diagnóstico.

El periodo de recogida de información se ha realizado desde noviembre de 2022 hasta febrero de 2023. La realización del diagnóstico se ha llevado a cabo desde febrero de 2023 hasta noviembre de 2023, donde se ha ejecutado siguiendo las directrices de los Sindicatos más representativos a nivel estatal.

#### 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 la Comisión Negociadora:

1. De una parte, **como representación de SEGURIDAD HISPÁNICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L.**

- Cristina Sánchez Sánchez, responsable de Recursos Humanos
- Laura Marín Iglesia, Técnica Laboral.
- Alicia Salvador Galindo, responsable de Contabilidad y Finanzas.

2. De otra parte, **como representación de las personas trabajadoras**

- María Luisa Cubero, en representación del Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), con un porcentaje de participación del 43,200%.
- Vanesa Navarro Rodríguez, en representación del Sindicato Unión Sindical Obrera (USO), con un porcentaje de participación del 29,904%
- Elena Vázquez Nuñez, en representación del Sindicato de Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), con un porcentaje de participación del 29,224%

3. **Persona en calidad de asesora de la empresa:**

- Joaquín Ruiz Baena, Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Córdoba.

## 6. INFORME DE DIAGNÓSTICO.

Los ámbitos de análisis 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) Procesos de Selección y Contratación.
- b) Promoción Profesional.
- c) Formación.
- d) Retribuciones.
- e) Clasificación profesional.
- f) Valoración de puesto de trabajo.
- g) Condiciones de trabajo.
- h) Ejercicio corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral.
- i) Infrarrepresentación femenina.
- j) Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.
- k) Salud laboral, comunicación inclusiva y violencia de género

6.1. Distribución de la plantilla. A la fecha de 31/12/2023.

CONTRATOS INDEFINIDOS								
CENTROS DE TRABAJO	GRUPOS PROFESIONALES	Mujer	Hombre	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
BARCELONA	GRUPO PROFESIONAL 7. Personal Subalterno b) Ordenanzas	0	5	5	0%	100%	0%	4%
CADIZ	GRUPO PROFESIONAL 4. Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	3	9	12	25%	75%	12%	7%
CASTELLON	GRUPO PROFESIONAL 4. Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	2	2	0%	100%	0%	2%
CENTRAL	GRUPO PROFESIONAL 1. Personal Directivo f) Jefe de Personal/de Contabilidad	1	1	10	10%	10%	4%	1%
	GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo A) Administrativos f) Auxiliar	2	0		20%	0%	8%	0%
	GRUPO PROFESIONAL 1. Personal Directivo a) Director General	0	0		0%	0%	0%	0%
	GRUPO PROFESIONAL 1. Personal Directivo g) Jefe de Seguridad	0	1		0%	10%	0%	1%

	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos d) Oficial de Segunda	0	1		0%	10%	0%	1%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo C) Personal de Ventas b) Técnico Comercial	0	1		0%	10%	0%	1%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 5.</b> Personal de Seguridad electrónica y Sistemas de Seguridad. d) Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	0	3		0%	30%	0%	2%
<b>CORDOBA</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	1	3	4	25%	75%	4%	2%
<b>DELEGACION DE EVENTOS</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	1	1	0%	100%	0%	1%
<b>GRANADA</b>		0	0	0			0%	0%
<b>HUELVA</b>		0	0	0			0%	0%
<b>MADRID</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	3	9	12	25%	75%	12%	7%

<b>MALAGA</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	9	33	46	20%	72%	36%	26%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 3.</b> Personal de mandos intermedios c) Jefe de Servicios	0	4		0%	9%	0%	3%
<b>SANTA CRUZ DE TENERIFE</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	1	9	10	10%	90%	4%	7%
<b>SEVILLA</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	5	43	51	10%	84%	20%	33%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 3.</b> Personal de mandos intermedios c) Jefe de Servicios	0	1		0%	2%	0%	1%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 3.</b> Personal de mandos intermedios e) Inspector	0	2		0%	4%	0%	2%
<b>VALENCIA</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	1	1	0%	100%	0%	1%
<b>TOTAL</b>		<b>25</b>	<b>129</b>	<b>154</b>	<b>16%</b>	<b>84%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

CONTRATOS TEMPORAL								
CENTROS DE TRABAJO	GRUPOS PROFESIONALES	Mujer	Hombre	TOTAL	Indice Horizontal (Mujer)	Indice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
BARCELONA	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	3	3	0%	100%	0%	4%
CADIZ	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	2	5	7	29%	71%	8%	6%
CENTRAL	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos c) Oficial de Primera	2	0	5	40%	0%	8%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 7.</b> Personal Subalterno A) Administrativos f) Auxiliar	1	0		20%	0%	4%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos c) Oficial de Primera	2			40%	0%	8%	0%
CORDOBA	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	1	1	0%	100%	0%	1%
DELEGACION DE EVENTOS	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	1	5	6	17%	83%	4%	6%

<b>GRANADA</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	3	3	0%	100%	0%	4%
<b>HUELVA</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	1	7	10	10%	70%	4%	9%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 7.</b> Personal Subalterno b) Ordenanzas	0	2		0%	20%	0%	3%
<b>MADRID</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	4	20	24	17%	83%	17%	26%
<b>MALAGA</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 3.</b> Personal de mandos intermedios c) Jefe de Servicios	0	1	16	0%	6%	0%	1%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	3	12		19%	75%	13%	15%
<b>SANTA CRUZ DE TENERIFE</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	1	2	3	33%	67%	4%	3%
<b>SEVILLA</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	7	17	24	29%	71%	29%	22%
<b>TOTAL</b>		<b>24</b>	<b>78</b>	<b>102</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**CONTRATOS INDEFINIDOS DISCAPACITADOS**

<b>CENTROS DE TRABAJO</b>	<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>	<b>Mujer Discapacitada (Contrato Indefinido)</b>	<b>Hombre Discapacitado (Contrato Indefinido)</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Índice Horizontal (Mujer)</b>	<b>Índice Horizontal (Hombre)</b>	<b>Índice Vertical (Mujer)</b>	<b>Índice Vertical (Hombre)</b>
<b>CADIZ</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b> 4. Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	1	1	0%	100%	0%	7%
<b>MADRID</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b> 4. Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	1	0	1	100%	0%	100%	0%
<b>MALAGA</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b> 4. Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	7	7	0%	100%	0%	50%
<b>SANTA CRUZ DE TENERIFE</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b> 4. Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	1	1	0%	100%	0%	7%
<b>SEVILLA</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b> 4. Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	5	5	0%	100%	0%	36%
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>7%</b>	<b>93%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**CONTRATOS TEMPORALES DISCAPACITADOS**

<b>CENTROS DE TRABAJO</b>	<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>	<b>Mujer Discapacitada (Contrato Indefinido)</b>	<b>Hombre Discapacitado (Contrato Indefinido)</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Indice Horizontal (Mujer)</b>	<b>Indice Horizontal (Hombre)</b>	<b>índice Vertical (Mujer)</b>	<b>Índice Vertical (Hombre)</b>
<b>CENTRAL</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b> 2. Personal Administrativo A) Administrativos c) Oficial de Primera	0	1	1	0%	100%	0%	6%
<b>CASTELLON</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b> 2. Personal Administrativo A) Administrativos c) Oficial de Primera	0	1	1	0%	100%	0%	6%
<b>MADRID</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b> 2. Personal Administrativo A) Administrativos c) Oficial de Primera	0	1	1	0%	100%	0%	6%
<b>MALAGA</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b> 3. Personal de mandos intermedios e) Inspector	0	1	13	0%	8%	0%	6%
	<b>GRUPO PROFESIONAL</b> 4. Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	12		0%	92%	0%	75%
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

## 6.2. Procesos de selección y contratación.

En relación con los cuestionarios realizados a la plantilla, la mayor parte de los encuestados (88%) creen que el sector y el tipo de trabajo es más demandado por hombres que por mujeres y que la selección se rige por criterios puramente profesionales. Solo un 12% consideran que la disconformidad 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 del motivo de masculinización	SÍ	NO
La empresa se inclina por contratar hombres por costumbre social	35%	65%
Por discriminación hacia las mujeres	4%	96%
Por malas experiencias en contratación con mujeres	9%	91%
¿Consideras que las mujeres de tú empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?	18%	82%

Los factores que determinan que en la empresa se inicie un proceso de selección y contratación, tiene que ver con la necesidad de cubrir puestos derivados jubilaciones, sustituciones, promociones o nuevos servicios contratados.

Los perfiles requeridos para cada puesto los decide el equipo Responsable de RR.HH según las necesidades del servicio.

Los métodos utilizados para seleccionar al personal son: el análisis con matriz curricular, entrevista telefónica y entrevista personal valorando las competencias profesionales de cada individuo, así como las competencias que se requieren para cada uno de los puestos a cubrir.

Para los procesos de selección de personal, en Seguridad Hispánica de Vigilancia y Protección, S.L. se aplican políticas no discriminatorias que garantizan que los procesos se rijan 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.

El sistema de reclutamiento de las candidaturas se realiza a través de recogida de currículum vitae en las instalaciones de la empresa, entrega en mano o mediante e-mail, así como a través de otras fuentes de reclutamiento como RRSS, agencias de colocación, 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 siempre que se encuentre en las mismas condiciones.

- Priorizar la conversión de contratos temporales en indefinidos hasta equilibrar el número de mujeres y hombres que disfrutan del mismo.
- Fomentar la contratación de mujeres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas.

La empresa no tiene descrito la contratación de personal en un 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.

6.2.1. Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad.

Cargos de responsabilidad	Nº Mujeres	Nº Hombres	TOTAL	% Mujeres (IH)	% Mujeres (IV)	% Hombres (IH)	% Hombres (IV)
<b>GRUPO PROFESIONAL 1: PERSONAL DIRECTIVO</b>	2	1	<b>3</b>	66,67%	33,33%	33,33%	12,50%
jefe de personal	2	0	<b>2</b>	100,00%	33,33%	0,00%	0,00%
Jefe de contabilidad	0	1	<b>1</b>	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
<b>GRUPO PROFESIONAL 1: PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	4	4	<b>8</b>	50,00%	66,67%	50,00%	50,00%
<b>A) ADMINISTRATIVOS</b>							
OFICIAL DE PRIMERA	2	1	<b>3</b>	66,67%	50,00%	33,33%	12,50%
OFICIAL DE SEGUNDA	0	2	<b>2</b>	0,00%	0,00%	100,00%	50,00%
AUXILIAR	2	1	<b>3</b>	66,67%	50,00%	33,33%	100,00%
<b>GRUPO PROFESIONAL 1: PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS</b>	0	3	<b>3</b>	0,00%	0,00%	100,00%	37,50%
INSPECTOR DE SERVICIOS	0	3	<b>3</b>	0,00%	#¡DIV/0!	100,00%	100,00%
<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>42,86%</b>	<b>100,00%</b>	<b>57,14%</b>	<b>100,00%</b>

## 6.2.2. Subrogaciones hombres y mujeres.

### Incorporaciones subrogados entrantes y salientes

INCORPORACIONES EN LOS ÚLTIMOS AÑOS											
	AÑO	GRUPOS PROFESIONALES	Mujer	Hombre	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)	Índice Feminización	Brecha género
<b>SUBROGADOS ENTRANTES</b>	2022	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	9	43	52	17%	83%	30%	31%	Infrarrepresentación	-65%
	2021		6	21	27	22%	78%	20%	15%	Infrarrepresentación	-56%
	2020		3	14	17	18%	82%	10%	10%	Infrarrepresentación	-65%
	2019		1	3	4	25%	75%	3%	2%	Infrarrepresentación	-50%
<b>SUBROGADOS SALIENTES</b>	2022	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	3	24	27	11%	89%	10%	18%	Infrarrepresentación	-78%
	2021		7	17	24	29%	71%	23%	12%	Infrarrepresentación	-42%
	2020		0	5	5	0%	100%	0%	4%	Infrarrepresentación	-100%
	2019		1	10	11	9%	91%	3%	7%	Infrarrepresentación	-82%
<b>TOTAL EN 4 AÑOS</b>			<b>30</b>	<b>137</b>	<b>167</b>	<b>18%</b>	<b>82%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>Infrarrepresentación</b>	<b>-64%</b>

Un índice de las incorporaciones en Seguridad Hispánica de Protección y Vigilancia, S.L. se hace a partir de la subrogación. En general las 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 las condiciones.

Como hemos señalado anteriormente, los datos muestran una incorporación de la mujer con una tendencia positiva en los últimos años 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 que ha podido elegir personal ha seleccionado un mayor número de mujeres.

**Incorporaciones según categoría y tipo de contrato.**

INCORPORACIONES EN EL AÑO 2022 POR CATEGORIA PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO											
	TIPO DE CONTRATO	GRUPOS PROFESIONALES	Mujer	Hombre	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)	Índice Feminiz	Brecha género
SUBROGADOS ENTRANTES	INDEFINIDO	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	8	37	45	18%	82%	67%	55%	Infrarrepresentación	-64%
	TEMPORAL	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	1	6	7	14%	86%	8%	9%	Infrarrepresentación	-71%

<b>SUBROGADOS SALIENTES</b>	<b>INDEFINIDO</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	2	18	20	10%	90%	17%	27%	Infrarrepresentación	-80%
	<b>TEMPORAL</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	1	6	7	14%	86%	8%	9%	Infrarrepresentación	-71%
<b>TOTAL</b>			<b>12</b>	<b>67</b>	<b>79</b>	<b>15%</b>	<b>85%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>Infrarrepresentación</b>	<b>-70%</b>

Dentro de los subrogados entrantes y salientes, la única categoría donde hay subrogación es la de vigilantes de seguridad donde la tendencia a tener un contrato indefinido se refleja tanto en mujeres como hombres, aunque hay mayor número de hombres que de mujeres. Si lo comparamos según la presencia de mujeres de la empresa, vemos que un grueso significativo tiene un contrato indefinido en comparación con el temporal. Las trabajadoras y trabajadores que tienen contrato temporal. Las trabajadoras y trabajadores que tienen contrato temporal pueden ser debido a la propia decisión de las trabajadoras/es por un tema de conciliación familiar, el hecho de que esta categoría (vigilantes) haya una representación menos significativa en 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.

6.2.3. Información de los últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad.

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad				
	<b>PROCESO 1 (GRUPO PROFESIONAL 1: Personal Directivo)</b>	<b>PROCESO 2 (GRUPO PROFESIONAL 1: Personal Directivo)</b>	<b>PROCESO 3 (GRUPO PROFESIONAL 1: Personal Directivo)</b>	<b>PROCESO 4 (GRUPO PROFESIONAL 1: Personal Directivo)</b>

Fecha	Diciembre de 2020		Junio de 2022		Septiembre 2022		Noviembre de 2022	
Puesto	RESPONSABLE FINANCIERO		TECNICO DE RECURSOS HUMANOS-LABORAL		TECNICO CONTABLE		TECNICO COMERCIAL	
Mujeres responsables de la selección	1		2		2		1	
Hombres responsables de la selección	2		2		1		1	
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres	No		No		No		No	
Anuncios. Mención expresa a mujeres/hombres	No		No		No		No	
Anuncios. Contenido no sexista	Sí		Sí		Sí		Sí	
Anuncios. Contenido sexista	No		No		No		No	
Nº de candidaturas recibidas	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres
Por anuncios	605	102	690	165	495	128	0	0
Por contactos	5	2	1	1	4	1	0	1
Por servicios de empleo	500	100	260	59	297	86	0	0
De la propia organización	0	0	1	0	0	0	0	1
Otras candidaturas	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total candidaturas recibidas</b>	<b>1110</b>	<b>204</b>	<b>952</b>	<b>225</b>	<b>796</b>	<b>215</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

<b>Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 1 (GRUPO PROFESIONAL 1: Personal Directivo)</b>		
	<b>Nº Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>
<b>Entrevista Telefónica</b>	30	10
<b>Entrevista Personal</b>	2	0
<b>Entrevista Personal</b>	2	0

<b>Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 3 (GRUPO PROFESIONAL 1: Personal Directivo)</b>		
	<b>Nº Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>
<b>Entrevista telefónica</b>	16	1
<b>Entrevista Personal</b>	9	0
<b>Entrevista Personal</b>	2	0

<b>Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 4 (GRUPO PROFESIONAL 1: Personal Directivo)</b>		
	<b>Nº Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>
<b>Entrevista Personal y méritos en la empresa</b>	0	1

	<b>PROCESO 1</b>		<b>PROCESO 2</b>		<b>PROCESO 3</b>		<b>PROCESO 4</b>	
	<b>Nº Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>						
<b>Personas contratadas</b>	1	0	1	0	1	0	0	1
<b>¿Se contrató a personas que presentan candidatura a través de contactos?</b>	No		No		No		No	

La empresa en los últimos años ha realizado cuatro procesos de selección y contratación para incorporar nuevos/as trabajadores/as a la plantilla para puestos de responsabilidad. A la hora de cubrir las vacantes la empresa ha recurrido a la confección de anuncios, contactos y por el servicio de empleo. Como se puede observar el número de candidaturas de mujeres es mayor al de hombres, esto ha facilitado que la empresa en igualdad de condiciones se decida a contratar al sexo infrarrepresentado

6.2.4. Información de los últimos procesos de selección y contratación en puestos masculinizados.

	PROCESO 1 (GRUPO PROFESIONAL 3: Personal Mandos Intermedios)	PROCESO 2 (GRUPO PROFESIONAL 4: Personal Operativo)	PROCESO 3 GRUPO PROFESIONAL 4: Personal Operativo)			
<b>Fecha</b>	Noviembre de 2022	Agosto 2022	Octubre 2022			
<b>Puesto</b>	INSPECTOR DE SERVICIOS DE SEGURIDAD	VIGILANTES DE SEGURIDAD	VIGILANTE DE SEGURIDAD			
<b>Mujeres responsables de la selección</b>	0	0	0			
<b>Hombres responsables de la selección</b>	3	3	3			
<b>Búsqueda específica de candidaturas de mujeres</b>	No	No	No			
<b>Anuncios. Mención expresa a mujeres/hombres</b>	No	No	No			
<b>Anuncios. Contenido no sexista</b>	Sí	Sí	Sí			
<b>Anuncios. Contenido sexista</b>	No	No	No			
<b>Nº de candidaturas recibidas</b>	<b>Nº Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>	<b>Nº Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>	<b>Nº Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>
<b>Por anuncios</b>	0	0	0	0	6	180
<b>Por contactos</b>	0	1	6	65	1	69
<b>Por servicios de empleo</b>	0	0	0	0	0	120
<b>De la propia organización</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Otras candidaturas</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Total candidaturas recibidas</b>	0	1	6	65	7	369

<b>Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 1 (GRUPO PROFESIONAL 3: Personal Mandos Intermedios)</b>		
	<b>Nº Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>
<b>Entrevista Personal</b>	0	1

<b>Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 2 (GRUPO PROFESIONAL 4: Personal Operativo)</b>		
	<b>Nº Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>
<b>Entrevista</b>	1	15
<b>Entrevista</b>	1	10

<b>Candidaturas preseleccionadas para las pruebas PROCESO 3 (GRUPO PROFESIONAL 4: Personal Operativo)</b>		
	<b>Nº Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>
<b>Entrevista Telefónica</b>	0	7
<b>Entrevista Personal</b>	0	1

	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3	
	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hom bres
<b>Personas contratadas</b>	0	1	1	10	0	1
<b>¿Se contrató a personas que presentan candidatura a través de contactos?</b>	Sí		Sí		No	

Fijándonos en la contratación, la mayor parte del 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, tiene que ver con la necesidad de cubrir puestos derivados de contrataciones de servicios, licitaciones, sustituciones, jubilaciones, promociones o por crecimiento de la empresa.

### 6.2.5. Información cualitativa.

La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:	Sí/No
<b>Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
El departamento de RR.HH tiene el criterio establecido que en cualquier proceso de selección, primeramente, hay que realizar un cribado a través de una entrevista telefónica, donde el candidato debe realizar una explicación de su CV, seguidamente, aquellos que hayan sido seleccionados, se les citará para una entrevista personal, que consistirá en una explicación del puesto de trabajo a cubrir y que el candidato se exprese según su expectativa, formación, etc	
<b>Criterios de cada departamento</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
En un proceso de selección donde haya que cubrir un puesto específico de un departamento, el Jefe/a del Departamento intervendrá en el proceso de selección junto al Jefe/a de RRHH. Los criterios que sigue cada departamento en el proceso de selección va unido al proceso que realiza el responsable de Recursos Humanos	
<b>No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
<b>En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
Hay que decir que dentro del Sector de la Seguridad el sexo menos representado es el de la mujer, por tanto, la empresa en igualdad de condiciones opta en elegir al sexo femenino para la integración de la mujer en la empresa	

Las personas encargadas de realizar la selección son:	Sí/No
<b>Personal directivo</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
El personal directivo junto al personal de Recursos Humanos interviene en procesos de selección de mandos intermedios, pero normalmente no suele intervenir.	
<b>Equipo de recursos humanos</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	

El equipo de Recursos Humanos interviene en todos los procesos de selección que se realizan dentro de la empresa.	
<b>Responsables de los departamentos</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
Suelen intervenir junto al Equipo de Recursos Humanos cuando el puesto vacante es específico dentro de un departamento.	
<b>Equipo externo a la empresa</b>	No
<b>Comentarios</b>	
No hay equipo externo que realice los procesos de selección que la empresa realiza durante el año.	

	Sí/No
<b>Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
El equipo de personas encargadas en realizar el proceso de selección está siempre compuesto por mujeres y hombres	

	Sí/No
<b>Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
Las personas encargadas en los procesos de selección dentro de la empresa, tienen conocimientos en la normativa de para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la implantación del Plan de Igualdad, en el canal de denuncias	

<b>En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas</b>	Sí/No
<b>Entrevista personal</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	

Le entrevista personal comienza con la explicación del entrevistador del puesto de trabajo vacante y con las características que debe tener el candidato. En dicha entrevista, se le pregunta al candidato por su formación, experiencia, disponibilidad y expectativas, nunca se realizan preguntas de ámbito personal	
<b>Test psicotécnico</b>	No
<b>Comentarios</b>	
No se llevan a cabo test psicotécnicos a los candidatos que se presentan a los procesos de selección de la empresa	

	Sí/No
<b>Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
Los entrevistadores realizan siempre las mismas preguntas tanto a mujeres y hombres, no realizando preguntas sobre ámbito personal	

	Sí/No
<b>En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
En las pruebas de selección de candidatos, no se valora la situación personal, solo se tiene en cuenta la disponibilidad del candidato a la hora de incorporarse al puesto vacante	

<b>En términos generales</b>	Sí/No
<b>Llegan más currículos de hombres que de mujeres</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
Esto es debido a que el sector de la Seguridad Privada donde la empresa desarrolla su actividad es un sector masculinizado y por tanto, se promocionan más hombres que mujeres para la contratación por parte de la empresa	
<b>Llegan más currículos de mujeres que de hombres</b>	No
<b>Comentarios</b>	

No, esto es debido a que el Sector de la Seguridad hay un tanto por ciento mayor de hombres que mujeres, considerándolo así un Sector Masculinizado.	
<b>Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres</b>	No
<b>Comentarios</b>	
En función del puesto vacante a ocupar, puede que la empresa reciba mayor currículum de mujeres que de hombres, pero esto no ocurre en puesto de trabajo como el de Vigilante de Seguridad, donde los hombres envían más currículum que las mujeres.	
<b>Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección</b>	No
<b>Comentarios</b>	
Las condiciones en el proceso de selección son iguales para mujeres y hombres.	
<b>Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección</b>	No
<b>Comentarios</b>	
Las condiciones en el proceso de selección son iguales para mujeres y hombres.	
<b>Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
Al ser un proceso de selección igualitario, tanto mujeres como hombres con las mismas condiciones no tendrían problemas para superar los procesos de selección	
<b>Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa</b>	No
<b>Comentarios</b>	
Las condiciones laborales son equitativas e iguales para ambos sexos	
<b>Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa</b>	No
<b>Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa</b>	No
<b>Comentarios</b>	
Las condiciones laborales que ofrece la empresa son iguales para ambos sexos, no favoreciendo a ninguno de ellos.	
<b>Se seleccionan más hombres que mujeres</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
Los candidatos que se promocionan a ocupar un puesto son mayoritariamente hombres, esto es debido a la poca presencia de mujeres en el Sector de la Seguridad	
<b>Se seleccionan más mujeres que hombres</b>	No

<b>Comentarios</b>	
Esto es debido a la poca presencia de la mujer dentro del Sector de la Seguridad.	
<b>La selección de mujeres y hombres está equilibrada</b>	No
<b>Comentarios</b>	
A la empresa le es difícil tener un proceso de selección equilibrado entre mujeres y hombres, debido a que hay procesos de selección en que no reciben candidatas del sexo femenino.	

<b>Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo</b>	<b>Sí/No</b>
<b>Prensa</b>	No
<b>Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
La comunicación interna de la empresa se realiza mediante la intranet que existe, por correos electrónicos y grupos de trabajo	
<b>La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
Cualquier información que la empresa deba transmitir se comunica sin distinción de sexo	
<b>Se utilizan imágenes no sexistas en la información</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
La empresa en la información que vaya a transmitir no suele enviar imágenes	
<b>Se utiliza lenguaje no sexista</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
Cualquier información que la empresa vaya a comunicar no se hace mención a algún sexo, es decir, se utiliza un lenguaje no sexista.	

### 6.2.6. Conclusiones.

1. Aunque el personal femenino ha aumentado en el último año, no ha revertido la infrarrepresentación femenina.
2. La empresa no cuenta con un Protocolo de Selección y Contratación donde venga descrito como se debe realizar el proceso de selección y contratación.
3. El sistema de reclutamiento de las candidaturas se realiza a través de la recogida de currículum vitae, entregado en mano por los candidatos, fax o mediante e-mail y a partir de ahí, comienza la selección de personal. Primeramente, se realiza un cribado de CV a través de una entrevista telefónica, donde el candidato debe realizar una explicación de su CV, seguidamente, aquellos que hayan sido seleccionados, se les citará para una entrevista personal, que consistirá en una explicación del puesto de trabajo a cubrir.
4. En función del puesto vacante a ocupar, puede que la empresa reciba mayor currículum vitae de mujeres que de hombres, pero esto no ocurre en el puesto de trabajo de Vigilantes de Seguridad, donde la empresa recibe más candidaturas de hombres que de mujeres.
5. Que los procesos de selección y contratación para puestos de responsabilidad los realiza un equipo mixto de hombres y mujeres. En cambio, para puestos operativos intervienen solo hombres.
6. Que para puestos con responsabilidad se reciben más candidaturas del sexo femenino que del masculino, en cambio, para puestos operativos se reciben más del sexo masculino que del femenino, esto es debido a la masculinización del sector.
7. En las pruebas de selección de candidatos/as, no se valora la situación personal, solo se tiene en cuenta la disponibilidad del candidato/a a la hora de incorporarse al puesto vacante.

8. Al ser un proceso de selección igualitario, tanto mujeres como hombres con las mismas condiciones no tendrían problemas para superar los procesos de selección.
9. Que, en el último año, a pesar de haber aumentado el personal femenino contratado, éste no representa ni el 40% del total de la plantilla de la empresa.

### 6.3. Promoción profesional

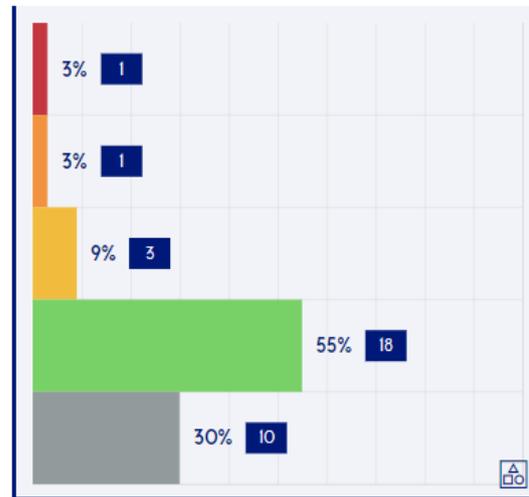
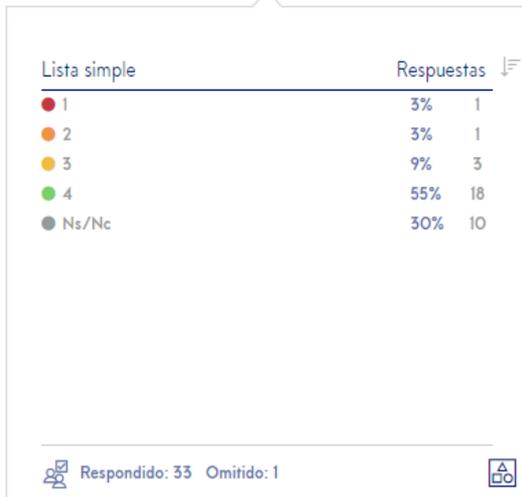
El análisis de los procesos de promoción indica que estos velan por la objetividad y la transparencia tanto en la contratación de personal para ocupar vacantes, como en los procesos de promoción interna, y se incluye la igualdad de forma explícita. Cuando se abre un proceso de promoción ésta se comunica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

Desde Seguridad Hispánica de Vigilancia y Protección S.L. se asegura que en 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 con los procesos de contratación, se prioriza en igualdad de condiciones al sexo menos representado en el puesto, ya que unos 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 de 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 razón de sexo.

La empresa no posee un Protocolo de Promoción profesional donde quede descrito todo el procedimiento para que las personas responsables puedan velar su aplicación y por evitar sesgos de cualquier tipo.



	Mujer	Hombre	Total general
1	0	1	1
2	0	1	1
3	2	1	3
4	4	14	18
No respuesta	2	8	10
Omite la respuesta	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>34</b>

La mayoría de las personas encuestadas (55%) creen que las mujeres de Seguridad Hispánica de Vigilancia y Protección, S.L., tienen las mismas oportunidades de promoción que los hombres.

### 6.3.1. Información cuantitativa.

Personas que han ascendido									
	GRUPOS PROFESIONALES (Origen)	GRUPOS PROFESIONALES (Destino)	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
En el último año (2022)	GRUPO PROFESIONAL 3. Personal de mandos intermedios e) Inspector	GRUPO PROFESIONAL 3. Personal de mandos intermedios c) Jefe de Servicios	0	1	2	0%	50%	0%	25%
	GRUPO PROFESIONAL 4. Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo C) Personal de Ventas b) Técnico Comercial	0	1		0%	50%	0%	25%
En el año anterior (2021)	GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo A) Administrativos c) Oficial de Primera	GRUPO PROFESIONAL 1. Personal Directivo f) Jefe de Personal/ de Contabilidad	1	0	3	33%	0%	50%	0%
	GRUPO PROFESIONAL 3. Personal de mandos intermedios e) Inspector	GRUPO PROFESIONAL 3. Personal de mandos intermedios c) Jefe de Servicios	0	2		0%	67%	0%	50%
Hace 2 años(2020)	<b>NO HAY ASCENSOS</b>	<b>NO HAY ASCENSOS</b>	0	0	0				

Hace 3 años (2019)	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos c) Oficial de Primera	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo f) Jefe de Personal/ de RRHH	1	0	1	100%	0%	50%	0%
Hace 4 años (2018)	<b>NO HAY ASCENSOS</b>	<b>NO HAY ASCENSOS</b>	0	0	0				
<b>TOTAL</b>			<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

El mayor porcentaje de hombres en plantilla se refleja en los procesos de promociones de los últimos 4 años, 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 no supera los 10 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 4 últimos años, vemos que se han llevado solo 6 casos, 2 de trabajadoras y 4 de trabajadores.

Personas que han ascendido de categoría profesional en el último año (2022)									
Niveles	GRUPOS PROFESIONALES (Origen)	GRUPOS PROFESIONALES (Destino)	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
Nivel Directivo	<b>NO HAY ASCENSOS</b>	<b>NO HAY ASCENSOS</b>	0	0	0				

Mando Intermedio	<b>GRUPO PROFESIONAL 3.</b> Personal de mandos intermedios e) Inspector	<b>GRUPO PROFESIONAL 3.</b> Personal de mandos intermedios c) Jefe de Servicios	0	1	1	0%	100%		50%
Nivel Técnico	<b>NO HAY ASCENSOS</b>	<b>NO HAY ASCENSOS</b>	0	0					
Nivel Administrativo	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo C) Personal de Ventas b) Técnico Comercial	0	1	1	0%	100%		50%
Nivel Operativo	<b>NO HAY ASCENSOS</b>	<b>NO HAY ASCENSOS</b>	0	0	0				
<b>TOTAL</b>			<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>

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.

Personas que han ascendido por departamento							
DEPARTAMENTO	N.º. Mujeres	N.º. Hombres	Total	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombres)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombres)
<b>RECURSOS HUMANOS, FINANCIERO Y OPERATIVO</b>	2	4	6	33%	67%	100%	100%

Como se puede observar en la tabla anterior, encontramos 6 casos de trabajadores que han ascendido por departamento, 2 casos de mujeres y 4 de hombres, no produciéndose una diferencia tan marcada entre ambos sexos en referencia con la promoción realizada.

<b>Personas que han ascendido por tipo de promoción</b>							
	<b>Nº Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>Índice Horizontal (Mujer)</b>	<b>Índice Horizontal (Hombre)</b>	<b>Índice Vertical (Mujer)</b>	<b>Índice Vertical (Hombre)</b>
<b>Promoción sin cambio de categoría</b>	0	0	0	0%	0%	0%	0%
<b>Promoción con cambio de categoría</b>	2	4	6	33%	67%	100%	100%
<b>Promoción vinculada a movilidad geográfica</b>	0	0	0	0%	0%	0%	0%
<b>Promoción vinculada a dedicación exclusiva</b>	0	0	0	0%	0%	0%	0%
<b>Promoción vinculada a disponibilidad para viajar</b>	0	0	0	0%	0%	0%	0%
<b>TOTAL</b>	2	4	6	33%	67%	100%	100%

El mayor porcentaje de promociones realizadas se vincula con cambio de categoría (desarrollo profesional, asunciones de mayor número de funciones, entre otras), independientemente del género de la persona promocionada.

Personas que han ascendido de categoría profesional por modalidad de promoción							
	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
<b>Por prueba objetiva</b>	2	4	6	33%	67%	100%	100%
<b>Por antigüedad</b>	0	0	0				
<b>Por designación de la empresa</b>	0	0	0				
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

De todas las promociones, 6 casos (2 trabajadoras y 4 trabajadores) han solicitado la una reducción para ejercer su derecho a la conciliación laboral y familiar, ya sea para el cuidado de hijas/os menores o mayores de 12 años y para el cuidado de personas mayores, entre otros. A pesar de tener medidas de conciliación, no ha supuesto una brecha ni impedimento para promocionar dentro de la empresa.

Personas que han promocionado que ejercen medidas de conciliación							
	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	1	3	4	25%	75%	50%	75%
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años	1	0	1	100%	0%	50%	0%
Cuidado de personas mayores	0	1	1	0%	100%	0%	25%
Cuidado de personas con discapacidad	0	0	0				
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes	0	0	0				
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Promoción interna a cargos de responsabilidad																					
	Ascenso 1							Ascenso 2							Ascenso 3						
Fecha	2021							2021							2021						
Puesto	RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS							RESPONSABLE FINANCIERO							INSPECTOR DE SERVICIOS						
	Nº Mujeres	Nº Hombres	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)	Nº Mujeres	Nº Hombres	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)	Nº Mujeres	Nº Hombres	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	2	0	2	100%	0%	40%	#DIV/0!	1	0	1	100%	0%	25%	#DIV/0!	0	3	3	0%	100%	#DIV/0!	25%
Personas que lo solicitan	1	0	1	100%	0%	20%	#DIV/0!	1	0	1	100%	0%	25%	#DIV/0!	0	3	3	0%	100%	#DIV/0!	25%
Personas promocionadas	1	0	1	100%	0%	20%	#DIV/0!	1	0	1	100%	0%	25%	#DIV/0!	0	2	2	0%	100%	#DIV/0!	17%
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado	1	0	1	100%	0%	20%	#DIV/0!	1	0	1	100%	0%	25%	#DIV/0!	0	2	2	0%	100%	#DIV/0!	17%
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0%	#DIV/0!	0	0	0					0	2	2	0%	100%	#DIV/0!	17%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>100%</b>
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas																					
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas																					
Media de edad de las personas promocionadas	45	0	40					40	0						0	38					
	Sí/No							Sí/No							Sí/No						
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo	No							No							No						
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculados a movilidad geográfica	No							No							No						
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva	No							No							No						
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona	No							No							No						

### 6.3.2. Información cualitativa.

Promoción profesional	Sí/No
<b>El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo, transparente y se informa a toda la plantilla. En dicha promoción no se realiza distinción por sexo, sino que se prioriza la valía profesional y los conocimientos.	
<b>Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
Las promociones internas de puestos de trabajo de la empresa se realizan mediante la intranet, contactos y correos electrónicos, estando toda la plantilla informada.	
<b>En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
La empresa fomenta dicha promoción informando directamente al sexo con menor presencia, para ello, hace que la promoción sea atractiva para los futuros candidatos con mejoras laborales dentro de lo que le permita el Convenio.	
<b>Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
En los procesos de selección y promoción que realiza la empresa el equipo está compuesto tanto por mujeres como hombres siendo este equilibrado.	
<b>Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
Dichas personas están formadas en torno al conocimiento de la Ley de igualdad entre mujeres y hombres, en la implantación del Plan de Igualdad, en la gestión del canal de denuncias de la empresa.	
<b>La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	

En los procesos de selección no se valora criterios subjetivos como la situación personal de cada candidato, sino los criterios objetivos como la formación y experiencia para desempeñar el puesto de trabajo a ocupar.

### 6.3.3. Conclusiones.

1. No hay un Protocolo de Promoción donde queda descrito todo el procedimiento para que la persona responsable pueda velar por su aplicación y por evitar sesgos de cualquier tipo.
2. Que la empresa vela por la objetividad y transparencia tanto en la contratación externa como la ocupación de vacantes en los procesos de promoción. Que cuando se abre una vacante ésta se comunica a toda la plantilla por intranet o vía e-mail.
3. Que como la antigüedad de la plantilla no es elevada, es decir, no supera los 10 años en la empresa, en los últimos 4 años no ha habido muchos casos de promoción interna, solo ha habido 6 casos, 2 de trabajadoras y 4 de trabajadores.
4. Las promociones internas realizadas en la empresa en los últimos 4 años han permitido que se establezca una paridad en puestos directivos, en cambio, en mandos intermedios se ha incrementado la infrarrepresentación femenina, debido a que no hay ninguna mujer.
5. Que, en los últimos procesos de promoción interna para puestos de responsabilidad, lo han solicitado o se han promocionado solo personal femenino, optando el personal masculino a solicitar o promocionar en puestos operativos como el de Inspector de Seguridad.
6. Que, al no haber muchos procesos de promoción interna en la empresa, es imposible establecer una paridad en puestos como el de Vigilante de Seguridad, además de que es un puesto que debido a las características del Sector de la Seguridad Privada se encuentra masculinizado.

## 6.4. Formación.

### 6.4.1. Información cuantitativa.

Personas que han recibido formación								
	GRUPOS PROFESIONALES	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
En el último año	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo f) Jefe de Personal/ RRHH. <b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) ADMINISTRATIVOS c) Oficial de primera <b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) ADMINISTRATIVOS f) Auxiliar. <b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal operativo A) HABILITADO e) Vigilante de Seguridad	14	72	86	16%	84%	78%	58%
El año anterior	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo f) Jefe de Personal/ RRHH. <b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) ADMINISTRATIVOS c) Oficial de primera <b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) ADMINISTRATIVOS f) Auxiliar. <b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal operativo A) HABILITADO e) Vigilante de Seguridad	4	53	57	7%	93%	22%	42%
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>125</b>	<b>143</b>	<b>13%</b>	<b>87%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Horas dedicadas a formación								
	GRUPOS PROFESIONALES	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
N.º horas dedicadas a la formación en el último año/persona	GRUPO PROFESIONAL 1. Personal Directivo f) Jefe de Personal/ RRHH. GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo A) ADMINISTRATIVOS c) Oficial de primera GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo A) ADMINISTRATIVOS f) Auxiliar. GRUPO PROFESIONAL 4. Personal operativo A) HABILITADO e) Vigilante de Seguridad	290	1.140	1.430	25%	80%	73%	94%
N.º horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	GRUPO PROFESIONAL 1. Personal Directivo f) Jefe de Personal/ RRHH. GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo A) ADMINISTRATIVOS c) Oficial de primera GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo A) ADMINISTRATIVOS f) Auxiliar. GRUPO PROFESIONAL 4. Personal operativo A) HABILITADO e) Vigilante de Seguridad	10	72	82	12%	88%	3%	6%
N.º horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	GRUPO PROFESIONAL 1. Personal Directivo f) Jefe de Personal/ RRHH. GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo A) ADMINISTRATIVOS c) Oficial de primera GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo A) ADMINISTRATIVOS f) Auxiliar. GRUPO PROFESIONAL 4. Personal operativo A) HABILITADO e) Vigilante de Seguridad	100	0	100	100%	0%	25%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>400</b>	<b>1.212</b>	<b>1.612</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Cursos realizados en el último año								
CURSOS DE RECICLAJE	GRUPOS PROFESIONALES	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
Ingés Práctico Laboral Seguridad Privada	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal operativo A) HABILITADO e) Vigilante de Seguridad	30	50	<b>80</b>	38%	63%	19%	17%
Extinción de Incendios	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal operativo A) HABILITADO e) Vigilante de Seguridad	10	24	<b>34</b>	29%	71%	6%	8%
Pensiones	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo f) Jefe de Personal/ de RRHH	14	72	<b>86</b>	16%	84%	9%	25%
Servicio de Respuesta ante Alarmas	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal operativo A) HABILITADO e) Vigilante de Seguridad	35	72	<b>107</b>	33%	67%	23%	25%
Actualización de conocimientos de los vigilantes de Seguridad	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal operativo A) HABILITADO e) Vigilante de Seguridad	55	68	<b>123</b>	45%	55%	35%	24%
Canal de Denuncias	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo f) Jefe de Personal/ de RRHH . <b>GRUPO PROFESIONAL 2 .</b> Personal Admsitrativo A) Administrativos c) Oficial de primera. <b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Aministrativo A) Administrativos F)Auxiliar	3	1	<b>4</b>	75%	25%	2%	0%
Modelo 111 IRPF	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo f) Jefe de Personal/ de RRHH	8	2	<b>10</b>	80%	20%	5%	1%
<b>TOTAL</b>		<b>155</b>	<b>289</b>	<b>444</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Personas que han participado en cursos durante el último año								
	GRUPOS PROFESIONALES	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
N.º de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (másters, postgrados, etc)	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo f) Jefe de Personal/ RRHH. <b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) ADMINISTRATIVOS c) Oficial de primera <b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) ADMINISTRATIVOS f) Auxiliar. <b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal operativo A) HABILITADO e) Vigilante de Seguridad	10	72	82	12%	88%	63%	87%
N.º de personas participantes en planes de desarrollo profesional	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo f) Jefe de Personal/ RRHH. <b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) ADMINISTRATIVOS c) Oficial de primera <b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) ADMINISTRATIVOS f) Auxiliar. <b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal operativo A) HABILITADO e) Vigilante de Seguridad	0	0	0			0%	0%
N.º de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal operativo A) HABILITADO e) Vigilante de Seguridad	6	11	17	35%	65%	38%	13%
N.º de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo)	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal operativo A) HABILITADO e) Vigilante de Seguridad	0	0	0			0%	0%

N.º permisos para la concurrencia a exámenes		0	0	0			0%	0%
N.º de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos de formación		0	0	0			0%	0%
<b>TOTAL</b>		<b>16</b>	<b>83</b>	<b>99</b>	<b>16%</b>	<b>84%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

En relación con la formación, hombres y mujeres de la plantilla han recibido formación en el último año, tanto de carácter general como formaciones transversales. Por lo tanto, la mayor parte de los trabajadores (35% de la plantilla femenina y el 65% de la plantilla masculina) han 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.

De las 1.430 horas de formación realizadas por trabajadoras y trabajadores en el año 2022, la mayor parte realizada por el personal femenino lo ha realizado fuera de la jornada laboral (100 horas), este hecho no ha facilitado la conciliación laboral y familiar, así como la participación de la plantilla que se encuentra en jornada parcial.

Por otro lado, la mayor parte de la plantilla no ha realizado formación específica en igualdad de género y tampoco en violencia de género.

#### 6.4.2. Información cualitativa.

Formación	Sí/No
<b>Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
La empresa fomenta que todos los trabajadores reciban formación específica para el puesto que desempeña durante todo el año. Hay que mencionar, que hay personas que ya tienen formación previa en el curso que se fomentan al que asistan y deciden no ir. En otros casos, la formación que fomenta la empresa es obligatoria y se realiza dentro de la jornada laboral	
<b>La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres</b>	No
<b>Comentarios</b>	
Los puestos operativos de la empresa no suelen tener formación sobre igualdad entre hombres y mujeres. Con la implantación del Plan de Igualdad la empresa quiere fomentar la formación en igualdad entre mujeres y hombres.	
<b>Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
La formación siempre en horario laboral para que toda la plantilla pueda asistir e incluso se dan ventajas como realización dentro de las instalaciones de la empresa o virtualmente.	
<b>En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada</b>	Sí
<b>En la impartición de la formación se pide a quien los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y demás no sexista</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
La formación se realiza para todos los miembros de la plantilla sin distinción de sexo	

### 6.4.3. Conclusiones.

1. Que todos los trabajadores que entran en la empresa reciben una formación específica sobre el desarrollo del puesto de trabajo y de la política de la empresa.
2. Que la empresa todos los años incrementa el número de horas en formación para toda su plantilla.
3. La plantilla, en categoría de vigilante de seguridad, ha recibido la formación (cursos de reciclaje) obligatoria y de PRL según el convenio y normativa vigente.
4. Que una vez implantado el Plan de Igualdad la empresa quiere fomentar la formación en Igualdad de género para toda su plantilla.

## 6.5. Retribuciones.

Seguridad Hispánica de Vigilancia y Protección, S.L. 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.

Todo trabajador tiene derecho de acceso al registro retributivo. El salario individual va con relación a la categoría profesional especificada en el contrato y las horas ejecutadas ejercidas de la persona. El Convenio Colectivo muestra una descripción detallada de las tareas de cada categoría profesional y las tablas 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 cada miembro de la plantilla.

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 las tablas salariales sin discriminación por razón de sexo.

### 6.5.1. Análisis cuantitativo.

La auditoría retributiva tiene como objetivo obtener 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 mensual, utilizando el método de los salarios equiparados.



Si observamos la pestaña Efect. Mediana en función del total de salario base efectivo hay una diferencia del 42%, donde 386 €/mensuales corresponden al hombre y 224 €/mensuales a la mujer, diferencia que obedece a la mayor concentración del número de empleados en la categoría de vigilante.

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas		Razón Social: SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCION		PERIODO DE REFERENCIA 01-01-22 fecha inicio 31-12-22 fecha fin		NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.		Inicio																																	
Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	ANTIGÜEDAD	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PELIGRO	MEJOR VOLU	PLUS NOCTURNO	PLUS FIN DE SEMA	PLUS JEFE EQUIP	HORAS EXTRA	AYUDA HUJOS	PLUS RADIO SCOP	COMP LEME	PLUS DE TRANS	PLUS DE VESTU	INCENTIVOS	VACACIONES	INDEMNIZACIONES	COMP LEME	MEJOR LEME	PLUS ESCOLAR	HORAS FORM	PLUS DE PUEST	PLUS PRODUCTIV	PLUS RESIDENCIA	PLUS NOCHEBUE	PLUS ASISTENCIA	PLUS MENCIÓN	PLUS DISPONIBILIT	PRESTACIONES	COMP LEME	COMP LEME	Tot COMPL	TOTAL SALARIO EF	DIETAS	KM	COMP LEME	COMP LEME	COMP LEME	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>		<b>39%</b>			<b>0%</b>									<b>5%</b>	<b>0%</b>																		<b>43%</b>	<b>42%</b>							<b>42%</b>
Hombre	591 1121	291	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	17	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45	386	0	0	0	0	0	0	386
Mujer	125 264	176	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	16	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39	224	0	0	0	0	0	0	224	

Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	ANTIGÜEDAD	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PELIGRO	MEJOR VOLU	PLUS NOCTURNO	PLUS FIN DE SEMA	PLUS JEFE EQUIP	HORAS EXTRA	AYUDA HUJOS	PLUS RADIO SCOP	COMP LEME	PLUS DE TRANS	PLUS DE VESTU	INCENTIVOS	VACACIONES	INDEMNIZACIONES	COMP LEME	MEJOR LEME	PLUS ESCOLAR	HORAS FORM	PLUS DE PUEST	PLUS PRODUCTIV	PLUS RESIDENCIA	PLUS NOCHEBUE	PLUS ASISTENCIA	PLUS MENCIÓN	PLUS DISPONIBILIT	PRESTACIONES	COMP LEME	COMP LEME	Tot COMPL	TOTAL SALARIO EF	DIETAS	KM	COMP LEME	COMP LEME	COMP LEME	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>IRUPO 01</b>		<b>100%</b>				<b>100%</b>																											<b>100%</b>	<b>100%</b>							<b>100%</b>
Hombre	1 1	25.207	0	0	0	914	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	914	26.121	0	0	0	0	0	0	26.121
Mujer	0 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>IRUPO 02</b>		<b>52%</b>		<b>82%</b>		<b>100%</b>								<b>52%</b>																			<b>59%</b>	<b>54%</b>							<b>54%</b>
Hombre	1 1	10.032	0	809	0	275	0	0	0	0	0	0	0	884	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.968	12.000	0	0	0	0	0	0	12.000	
Mujer	9 11	4.771	0	147	0	0	0	0	0	0	0	0	0	420	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	805	5.576	0	0	0	0	0	0	5.576	
<b>IRUPO 03</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>								<b>100%</b>																			<b>100%</b>	<b>100%</b>							<b>100%</b>
Hombre	2 6	1.846	0	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	134	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	173	2.019	0	0	0	0	0	0	2.019	
Mujer	0 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>IRUPO 04</b>		<b>23%</b>			<b>20%</b>									<b>20%</b>	<b>20%</b>																		<b>30%</b>	<b>27%</b>							<b>27%</b>
Hombre	512 974	217	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	20	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	56	296	0	0	0	0	0	0	296	
Mujer	109 238	166	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	16	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39	215	0	0	0	0	0	0	215	
<b>IRUPO 05</b>		<b>100%</b>												<b>100%</b>	<b>100%</b>																		<b>100%</b>	<b>100%</b>							<b>100%</b>
Hombre	4 4	1.998	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	147	79	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	262	2.322	0	0	0	0	0	0	2.322	
Mujer	0 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>IRUPO 06</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>							<b>100%</b>																			<b>100%</b>	<b>100%</b>							<b>100%</b>
Hombre	2 3	11.171	0	175	0	627	9	0	0	0	0	0	0	809	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.095	12.179	0	0	0	0	0	0	12.179	
Mujer	0 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>IRUPO 07</b>		<b>36%</b>		<b>36%</b>										<b>36%</b>																			<b>4%</b>	<b>36%</b>							<b>36%</b>
Hombre	2 3	269	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	34	304	0	0	0	0	0	0	304	
Mujer	2 3	174	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	18	0	0	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33	195	0	0	0	0	0	0	195	



Si observamos la pestaña Efect. mediana en función del total de salario base efectivo no hay una diferencia entre ambos sexos (0%).

2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas							Razón Social: SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN		NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).																																							
							PERIODO DE REFERENCIA																																									
							01-01-22 fecha inicio																																									
							31-12-22 fecha fin																																									
Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANTIGÜEDAD	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PELIGROSIDAD	MEJORA VOLUNTARIA	PLUS NOCTURNO	PLUS FIN DE SEMANA	PLUS JEFE EQUIPOS	HORAS EXTRAS	AYUDA A HIJOS	PLUS RADIO SCOP	COMPLEMENTO DE TRABAJO	PLUS DE VESTUARIO	INCENTIVOS	VACACIONES RETIRO	INDEMNIZACIÓN FIN DE CONTRATO	COMPLEMENTO DE TRABAJO	MEJORA VOLUNTARIA	PLUS ESCOLARIDAD	HORAS FORMACION	PLUS DE PUESTO	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS RESIDENCIA BUENA	PLUS NOCHE BUENA	PLUS ASISTENCIA	PLUS MENCIONES	PLUS DISPONIBILIDAD	PRESTACIONES ACCIONES	COMPLEMENTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO DE TRABAJO	Tot SAL	TOTAL SALARIO											
TOTAL						1%			0%									0%	0%																		0%	0%										
Hombre	591	1121	13	759	275	1047	15.153	0	0	247	0	0	0	0	0	0	0	1.410	1.149	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.853	18.016								
Mujer	125	264	6	159	90	255	14.958	0	0	246	0	0	0	0	0	0	0	1.408	1.146	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.852	18.016								
<b>GRUPO 01</b>							100%																																									
Hombre	1	1	0	0	0	0	25.207	0	0	0	914	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	914	26.121							
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
<b>GRUPO 02</b>							9%	1%	100%																																							
Hombre	1	1	1	0	0	1	16.051	0	1.295	0	441	0	0	0	0	0	0	1.414	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.149	19.200							
Mujer	9	11	3	4	2	9	14.550	0	1.291	0	0	0	0	0	0	0	0	1.399	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.696	17.974								
<b>GRUPO 03</b>							100%	100%																																								
Hombre	2	6	0	4	1	5	130	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	0	0	41	171									
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
<b>GRUPO 04</b>							0%	0%	100%	100%																																						
Hombre	512	974	11	661	232	904	15.163	0	0	247	0	0	0	0	0	0	0	1.414	1.152	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.932	18.018								
Mujer	109	238	3	149	79	231	15.163	0	0	246	0	0	0	0	0	0	0	1.410	1.149	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.852	18.016								
<b>GRUPO 05</b>							100%	100%																																								
Hombre	4	4	0	4	0	4	19.275	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.421	759	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.179	21.454									
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
<b>GRUPO 06</b>							100%	100%	100%	100%																																						
Hombre	2	3	1	2	0	3	15.154	0	203	0	1.312	29	0	0	0	0	0	1.406	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.842	19.767								
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
<b>GRUPO 07</b>							100%																																									
Hombre	2	3	0	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
Mujer	2	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									

### 6.5.2. Análisis cualitativo.

Retribuciones	Sí/No
¿Existe brecha salarial?	Sí, justificada
¿En qué porcentaje?	29%
<b>Comentarios</b>	
Aunque la auditoría retributiva de la empresa muestra aparentemente una brecha salarial superior al 25% si nos fijamos en la mediana del Salario Base Efectivo (Pestaña 1.2.a. Efect. Mediana), de 29% de los hombres superior a la mediana de las mujeres, esta imagen no corresponde a la realidad, puesto que el salario base percibido por cada uno de los trabajadores se adhiere a las tablas salariales reflejado en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad	
<b>Existen diferencias en la retribución según el tipo de jornada que realizan las personas trabajadoras</b>	No
<b>Comentarios</b>	
Las retribuciones son las mismas en igualdad de condiciones. Sólo se plantean diferencias en consecuencia de los complementos salariales, siendo significativo el de antigüedad. Aunque hay que mencionar que los complementos salariales son iguales tanto para mujeres como para hombres.	
<b>Existen diferencias en la retribución según el carácter indefinido o temporal del trabajador</b>	No
<b>Comentarios</b>	
Igual que el anterior.	
<b>Existen diferencias salariales entre las distintas ocupaciones según estén mayoritariamente ocupadas por mujeres o por hombres</b>	No
<b>Existen diferencias en la retribución de hombres y mujeres según la antigüedad en la empresa</b>	No
<b>Comentarios</b>	
No hay diferencias según la antigüedad. La retribución y los complementos salariales, en este caso, la antigüedad consolidada y el quinquenio se regulan por medio del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad.	
<b>En caso de existir mejoras voluntarias en la retribución de terminados trabajadores, existen diferencias en su aplicación entre hombres y mujeres</b>	No
<b>Comentarios</b>	
Las mejoras voluntarias que existen en la empresa van en función de la valía del candidato y el compromiso con el trabajo que está desarrollando. A la hora de su aplicación no se hace una distinción entre hombres y mujeres.	

<b>En caso de existir retribución variable, hay mecanismos para evitar que las personas que ejerciten sus derechos de conciliación sean perjudicados</b>	No
<b>Comentarios</b>	
La empresa a la hora de aplicar una retribución variable tiene en cuenta la valía del candidato y el compromiso con el trabajo que está desarrollando, pero no tiene un mecanismo específico para evitar que las personas que ejerciten sus derechos de conciliación sean perjudicados	
<b>Existen beneficios sociales</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
La empresa tiene como beneficio social los establecidos en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad. tales como ayudas al conyugue e hijos con discapacidad, descuentos en alguna cadena hotelera, la formación a sus empleados la formación, etc.	
<b>Existen complementos salariales que son recibidos mayoritariamente por hombres</b>	No
<b>Comentarios</b>	
Los complementos salariales son aplicados de forma igualitaria entre ambos sexos.	
<b>Para la determinación de los salarios de ingreso en la empresa se aplica el convenio colectivo</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
Los salarios de los trabajadores se acogen al Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad Privada.	

### 6.5.3. Conclusiones.

1. Tras analizar la brecha salarial detectada llegamos a las siguientes conclusiones:

- Brecha salarial sustancial entre hombres y mujeres: el análisis de los datos revela una brecha salarial sustancial entre hombres y mujeres, debida en gran medida a la alta masculinización de los puestos de trabajo y la falta de mujeres en roles de liderazgo como jefas de equipo, así como la naturaleza de los trabajos nocturnos.

- Influencia de la rotación del personal: la alta rotación de personal contribuye a la brecha salarial. La falta de continuidad en el empleo dificulta la acumulación de antigüedad y experiencia, que son factores claves en la determinación de los salarios, y en este sector hay personas contratadas por períodos cortos de tiempo por necesidades de producción contribuyendo a la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

## 6.6. Clasificación profesional.

### 6.6.1. Información cuantitativa.

Representación por departamentos								
DEPARTAMENTOS	GRUPOS PROFESIONALES	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
DIRECCIÓN	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo a) Director General	0	1	1	0%	100%	0%	0%
RECURSOS HUMANOS	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo f) Jefa de Personal	1	0	3	33%	0%	2%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos c) Oficial de primera	1	0		33%	0%	2%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos f) Auxiliar	1	0		33%	0%	2%	0%
FINAICERO	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo f) Jefa de Contabilidad	1	0	5	20%	0%	2%	0%

	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos c) Oficial de primera	1	1		20%	20%	2%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos f) Auxiliar	1	1		20%	20%	2%	0%
<b>OPERATIVO</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo g) Jefe de Seguridad	0	1	<b>278</b>	0%	0%	0%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos d) Oficial de segunda	0	2		0%	1%	0%	1%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Personal de Ventas b) Técnico comercial	0	1		0%	0%	0%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 3.</b> Personal de mandos intermedios c) Jefe de Servicio	0	3		0%	1%	0%	1%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 3.</b> Personal de mandos intermedios e) Inspector	0	3		0%	1%	0%	1%

	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo B) Habilitado e) Vigilantes de Seguridad	40	204		14%	73%	87%	85%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 5.</b> Personal de Seguridad Electrónica d) Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad	0	5		0%	2%	0%	2%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 7.</b> Personal Subalterno b) Ordenanzas	0	19		0%	7%	0%	8%
<b>TOTAL</b>		<b>46</b>	<b>241</b>	<b>287</b>	<b>16%</b>	<b>84%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Representación por niveles profesionales								
NIVELES	GRUPOS PROFESIONALES	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO Y TÉCNICO	GRUPO PROFESIONAL 1. Personal Directivo	2	2	4	50%	50%	4%	1%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo	4	5	9	44%	56%	9%	2%
PERSONAL DE MANDOS INTERMEDIOS	GRUPO PROFESIONAL 3. Personal de mandos intermedios	0	6	6	0%	100%	0%	2%
PERSONAL OPERATIVO	GRUPO PROFESIONAL 4. Personal Operativo	40	204	244	16%	84%	87%	85%
	GRUPO PROFESIONAL 5. Personal de Seguridad Electrónica	0	5	5	0%	100%	0%	2%
	GRUPO PROFESIONAL 7. Personal Subalterno	0	19	19	0%	100%	0%	8%
<b>TOTAL</b>		<b>46</b>	<b>241</b>	<b>287</b>	<b>16%</b>	<b>84%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Si analizamos las categorías que ocupan respectivamente mujeres y hombres encontramos que, la mayor presencia de hombres se encuentra en la categoría de vigilantes seguido de personal subalterno (ordenanzas). En el caso de las mujeres de la plantilla, encontramos que el mayor número se encuentra también en posiciones de vigilante de seguridad (40 mujeres en plantilla), seguido de la categoría de personal administrativo (4 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 los hombres de la plantilla. Encontramos, en la gran mayoría, grupos masculinizados, solo a excepción del grupo profesional 1. Personal Directivo que es paritario.

Respecto al personal administrativo, cabe destacar que el grueso de personal administrativo está contratado con contrato indefinido donde lo componen el 44% de mujeres frente al 56% de hombres.

Si nos fijamos en el grupo profesional 3 (Personal de mandos intermedios) y grupo profesional 5 (Personal de Seguridad Electrónica) vemos una infrarrepresentación clara de puestos ocupados por mujeres, donde la empresa en las próximas incorporaciones va a procurar la selección y contratación de mujeres.

Personas con responsabilidades familiares						
		N.º Mujeres	N.º Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
<b>Cuidado de hijos menores de 12 años</b>	Nivel directivo	0	0			0
	Mando intermedio	0	0			0
	Nivel técnico	0	0			0
	Nivel administrativo	0	0			0
	Nivel operario	0	0			0
<b>Cuidado de hijos mayores de 12 años</b>	Nivel directivo	0	0			0
	Mando intermedio	0	0			0
	Nivel técnico	0	0			0
	Nivel administrativo	0	0			0
	Nivel operario	0	0			0
<b>Cuidado de personas mayores</b>	Nivel directivo	0	0			0
	Mando intermedio	0	0			0
	Nivel técnico	0	0			0
	Nivel administrativo	0	0			0
	Nivel operario	0	0			0
<b>Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes</b>	Nivel directivo	0	0			0
	Mando intermedio	0	0			0
	Nivel técnico	0	0			0
	Nivel administrativo	0	0			0
	Nivel operario	0	0			0

## 6.6.2. Información cualitativa.

Clasificación profesional	Sí/No
Los criterios de clasificación profesional del convenio colectivo responden a criterios neutros	Sí
Los grupos profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todos los trabajadores sin segregación de género	Sí
El lenguaje utilizado para denominar los grupos profesionales es inclusivo y no sexista	Sí
Los criterios de integración en los grupos o categorías son neutros	Sí
Existen grupos profesionales masculinizados	Sí
<b>Cuáles</b>	
El Grupo Profesional 4. Personal Operativo y GRUPO Profesional 7. Personal Subalterno	
Existen grupos profesionales feminizados	No
Existen departamentos en la empresa masculinizados	Sí
<b>Cuáles</b>	
El Departamento Operativo	
Existen departamentos en la empresa feminizados	No
Están representadas las mujeres al menos en un 40% en los puestos directivos de la empresa	No
Y entre los mandos intermedios	No
Existen mujeres en el consejo de administración	No
<b>Comentarios</b>	
No existe consejo de administración	

### 6.6.3. Conclusiones.

1. Con los datos expuestos podemos determinar que, respecto a la distribución de las categorías profesionales en la organización, la composición es masculinizada, siguiendo los datos generales de la plantilla. Si nos fijamos en concreto en las diferentes categorías, encontramos la mayor parte de la plantilla dentro del personal de vigilancia, y solo destaca la paridad en la categoría de personal directivo, determinando así que hay una clara infrarrepresentación femenina en la plantilla de la empresa, concordando los datos con las características propias del sector.
2. Los criterios de clasificación profesional que sigue la empresa son los recogidos en el Convenio Colectivo Estatal de empresas de Seguridad.
3. Que la empresa no contiene datos sobre las responsabilidades familiares de cada trabajador.

### 6.7. Valoración de puestos de trabajo.

Para realizar la evaluación de puestos, se ha utilizado la herramienta del Ministerio. La Responsable de RR.HH. ha evaluado todos los puestos de trabajo con las aportaciones de los responsables de cada uno de los departamentos con los que cuenta la empresa.

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

1. Se lanza a todos los/las responsables de departamentos para el análisis de nuevas posiciones y asignaciones de funciones y responsabilidades dentro de los diferentes puestos de trabajo.
2. Cada responsable se reúne con sus trabajadores/as para analizar las competencias necesarias para el buen desarrollo de su puesto, analizar sus funciones y necesidades.

3. Se envía a la Responsable de RR.HH. para que puntúe los indicadores descritos en cada categoría y que lo consensuen y analice con sus trabajadores/as.

**Distribución por categorías.**

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Director General		1	Masculinizada
Responsable de RRHH	1		Feminizada
Técnico Laboral	1		Feminizada
Administrativos RRHH	1		Feminizada
Administrativos Selección y Personal	2		Feminizada
Administrativo Prevención y Calidad	1		Feminizada
Responsable Financiero	1		Feminizada
Técnico Financiero	2		Feminizada
Administrativo de Ventas y facturación	1		Feminizada
Administrativo Contable		1	Masculinizada
Administrativo Proyectos		1	Masculinizada
Jefe de Seguridad		1	Masculinizada
Jefes de Servicio		3	Masculinizada
Inspectores de Servicio		2	Masculinizada
Técnico Comercial		1	Masculinizada
Personal de Seguridad Electrónica		5	Masculinizada
Personal Subalterno (Ordenanzas)		4	Masculinizada
Personal Subalterno (Ordenanzas)		6	Masculinizada
Personal Subalterno (Ordenanzas)		9	Masculinizada
Vigilantes Seguridad	1	4	Masculinizada
Vigilantes Seguridad	21	83	Masculinizada
Vigilantes Seguridad		4	Masculinizada
Vigilantes Seguridad	12	32	Masculinizada
Vigilantes Seguridad		16	Masculinizada
Vigilantes Seguridad	5	24	Masculinizada
Vigilantes Seguridad	32	94	Masculinizada
Vigilantes Seguridad	35	112	Masculinizada
Vigilantes Seguridad	5	21	Masculinizada
Vigilantes Seguridad	25	179	Masculinizada
Vigilantes Seguridad	2	5	Masculinizada
Vigilantes Seguridad	116	513	Masculinizada

Como se puede observar el sector se encuentra masculinizado, no encontrándose ninguna categoría equilibrada.

El resultado de la valoración de puestos es el siguiente:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
<b>Agrupación 9</b>	Director General(705)
<b>Agrupación 5</b>	Responsable de RRHH(461)
	Responsable Financiero(466)
<b>Agrupación 4</b>	Técnico Laboral(316)
	Técnico Financiero(316)
	Administrativo de Ventas y Facturación(316)
	Administrativo Contable(321)
	Jefe de Seguridad(363)
	Jefe de Servicio(363)
	Inspectores de Servicio(312)
	Técnico Comercial(316)
	Vigilantes de Seguridad(354)
	Vigilantes de Seguridad(343)
	Administrativos RRHH(316)
	Administrativos Prevención y Calidad(321)
	Administrativos Selección y Personal(321)
	Administrativo Proyectos(316)
<b>Agrupación 3</b>	Personal Subalterno (Ordenanzas)(289)
<b>Agrupación 2</b>	Personal de Seguridad Electrónica(209)

### 6.7.1. Conclusiones.

1. Que el sector se encuentra masculinizado, solo en puestos de responsabilidad hay una excepción (Responsable de RRHH, Técnico laboral...) donde hay mayor presencia de la mujer que del hombre existiendo feminización.
2. Se necesita acciones positivas en favor del sexo femenino en el reclutamiento para reducir la masculinización de puestos de trabajo como los de Vigilantes de Seguridad.

3. Acciones de publicidad y creación de imagen positiva en los puestos de vigilancia para que se presenten mayores candidaturas de mujeres.
4. Definir y mejorar herramientas de conciliación, así como de difusión de proyectos para la sensibilización en el personal de Seguridad Hispánica de Vigilancia y Protección S.L.

## 6.8. Condiciones de trabajo.

### 6.8.1. Información cuantitativa.

TIPO DE CONTRATOS								
CONTRATOS	GRUPOS PROFESIONALES	Mujer	Hombre	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
INDEFINIDOS	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo a) Director General	0	1	4	0%	25%	0%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo g) Jefe de Seguridad	0	1		0%	25%	0%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo f) Jefe de Personal/RRHH	1	0		25%	0%	2%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo f) Jefe de Personal/Contabilidad	1	0		25%	0%	2%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos f) Auxiliar	1	0	3	33%	0%	2%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos d) Oficial de Segunda	0	1		0%	33%	0%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo C) Personal de Ventas b) Técnico Comercial	0	1		0%	33%	0%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 3.</b> Personal de mandos intermedios e) Inspector	0	3	5	0%	60%	0%	1%

	<b>GRUPO PROFESIONAL 3.</b> Personal de mandos intermedios c) Jefe de Servicios	0	2		0%	40%	0%	1%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	21	109	<b>130</b>	16%	84%	45%	45%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 5.</b> Personal de Seguridad electrónica y Sistemas de Seguridad d) oficial de primera	0	3	<b>3</b>	0%	100%	0%	1%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 7.</b> Personal Subalterno b) Ordenanzas	0	9	<b>9</b>	0%	100%	0%	4%
<b>INDEFINIDOS</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	1	14	<b>15</b>	7%	93%	2%	6%
<b>DISCAPACITADOS</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos c) Oficial de primera	2	0	<b>4</b>	50%	0%	4%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos f) Auxiliar	1	1		25%	25%	2%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	19	69	<b>88</b>	22%	78%	40%	29%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 7.</b> Personal Subalterno b) Ordenanzas	0	10	<b>10</b>	0%	100%	0%	4%
<b>TEMPORAL</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 2 .</b> Personal Administrativo A) Administrativos c) Oficial de primera	0	1	<b>1</b>	0%	100%	0%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 3.</b> Personal de mandos intermedios c) Jefe de Servicios	0	1	<b>1</b>	0%	100%	0%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	14	<b>14</b>	0%	100%	0%	6%
<b>TOTAL</b>		<b>47</b>	<b>240</b>	<b>287</b>	<b>16%</b>	<b>84%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

JORNADA								
JORNADA	GRUPOS PROFESIONALES	Mujer	Hombre	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
CONTINUA	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos f) Auxiliar	1	1	3	33%	33%	2%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos c) Oficial de primera	0	1		0%	33%	0%	0%
PARTIDA	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo a) Director General	0	1	18	0%	6%	0%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo g) Jefe de Seguridad	0	1		0%	6%	0%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo f) Jefe de Personal/RRHH	1	0		6%	0%	2%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo f) Jefe de Personal/RRHH	1	0		6%	0%	2%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos f) Auxiliar	1	0		6%	0%	2%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos c) Oficial de primera	2	0		11%	0%	4%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo C) Personal de Ventas Técnico Comercial	0	1		0%	6%	0%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos D) Oficial de segunda	0	1		0%	6%	0%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 3.</b> Personal de mandos intermedios e) Inspector	0	3		0%	17%	0%	1%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 3.</b> Personal de mandos intermedios c) Jefe de Servicios	0	3		0%	17%	0%	1%

	<b>GRUPO PROFESIONAL 5.</b> Personal Seguridad Electrónica d) Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad	0	3		0%	17%	0%	1%
<b>TURNOS</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	41	206	266	15%	77%	87%	86%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 7.</b> Personal Subalterno b) Ordenanzas	0	19		0%	7%	0%	8%
<b>TOTAL</b>		<b>47</b>	<b>240</b>	<b>287</b>	<b>16%</b>	<b>84%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<b>HORAS EXTRAS Y COMPLEMENTARIAS</b>								
	<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Índice Horizontal (Mujer)</b>	<b>Índice Horizontal (Hombre)</b>	<b>Índice Vertical (Mujer)</b>	<b>Índice Vertical (Hombre)</b>
<b>HORAS EXTRAS</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	8	32	<b>40</b>	20%	80%	89%	80%
<b>HORAS COMPLEMENTARIAS</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	1	8	<b>9</b>	11%	89%	11%	20%
<b>TOTAL</b>		<b>9</b>	<b>40</b>	<b>49</b>	<b>18%</b>	<b>82%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<b>FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO ÚLTIMO AÑO</b>								
	<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Índice Horizontal (Mujer)</b>	<b>Índice Horizontal (Hombre)</b>	<b>Índice Vertical (Mujer)</b>	<b>Índice Vertical (Hombre)</b>
<b>BAJA MÉDICA</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 1.</b> Personal Directivo f) Jefe de Personal/RRHH	1	0	96	1%	0%	5%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo C) Personal de Ventas b) Técnico Comercial	0	1		0%	1%	0%	1%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 3.</b> Personal de mandos intermedios e) Inspector	0	1		0%	1%	0%	1%

	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	15	77		16%	80%	71%	90%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 5.</b> Personal Seguridad Electrónica d) Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad	0	1		0%	1%	0%	1%
<b>MATRIMONIO</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	1	2	<b>3</b>	33%	67%	5%	2%
<b>EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO</b>		0	0	<b>0</b>				
<b>PREPARACIÓN PARA ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN</b>		0	0	<b>0</b>				
<b>ENFERMEDAD O ACCIDENTE GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA DE FAMILIARES</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	2	0	<b>2</b>	100%	0%	10%	0%
<b>FALLECIMIENTO DE FAMILIAR</b>		0	0	<b>0</b>				
<b>CUIDADO DE LACTANTE</b>		0	0	<b>0</b>				
<b>NACIMIENTO DE HIJO PREMATURO U HOSPITALIZACIÓN DE ÉSTE</b>		0	0	<b>0</b>				
<b>TRASLADO DE DOMICILIO</b>		0	0	<b>0</b>				
<b>VIOLENCIA DE GENERO</b>								
<b>CUMPLIMIENTO DE DEBER PÚBLICO DE CARÁCTER INEXCUSABLE Y PERSONAL</b>		0	0	<b>0</b>				
<b>REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES</b>		0	0	<b>0</b>				
<b>BUSQUEDA DE EMPLEO</b>		0	0	<b>0</b>				
<b>ASUNTOS PROPIOS</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo A) Administrativos f) Auxiliar	1	0	<b>6</b>	17%	0%	5%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	1	4		17%	67%	5%	5%
<b>FORMACIÓN</b>		0	0	<b>0</b>				
<b>CAUSAS NO JUSTIFICADAS</b>		0	0	<b>0</b>				

TOTAL	21	86	107	20%	80%	100%	100%
-------	----	----	-----	-----	-----	------	------

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS								
	GRUPOS PROFESIONALES	Mujer	Hombre	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
JORNADA DE TRABAJO		0	0	0				
HORARIO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO		0	0	0				
TRABAJO A TURNOS		0	0	0				
RUMERACIÓN Y CUANTÍA SALARIAL		0	0	0				
SISTEMA DE TRABAJO Y RENDIMIENTO		0	0	0				
FUNCIONES		0	0	0				
OTRAS		0	0	0				
TOTAL		0	0	0				

MOVILIDAD FUNCIONAL								
	GRUPOS PROFESIONALES	Mujer	Hombre	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
PARA REALIZAR FUNCIONES DEL MISMO GRUPO PROFESIONAL		0	0	0				
PARA REALIZAR FUNCIONES SUPERIORES A LAS DEL GRUPO PROFESIONAL		0	0	0				
PARA REALIZAR FUNCIONES INFERIORES A LAS DEL GRUPO PROFESIONAL		0	0	0				
TOTAL		0	0	0				

MOVILIDAD GEOGRÁFICA								
	GRUPOS PROFESIONALES	Mujer	Hombre	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
CON CAMBIO DE RESIDENCIA		0	0	0				
SIN CAMBIO DE RESIDENCIA		0	0	0				
A INICIATIVA DE LA PERSONA TRABAJADORA		0	0	0				
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>				

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO								
	GRUPOS PROFESIONALES	Mujer	Hombre	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN		0	0	0				
FUERZA MAYOR		0	0	0				
HUELGA		0	0	0				
EXCEDENCIA FORZOSA	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	1	1	0%	100%	0%	17%
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE UN MENOR O FAMILIAR	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	1	1	0%	100%	0%	17%
INCAPACIDAD TEMPORAL		0	0	0				
INCAPACIDAD PERMANENTE	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	1	0	1	100%	0%	50%	0%
NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR	<b>GRUPO PROFESIONAL 3.</b> Personal de mandos intermedios e) Inspector	0	1	5	0%	20%	0%	17%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	1	3		20%	60%	50%	50%

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO		0	0	0				
RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL		0	0	0				
SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO		0	0	0				
OTRAS CAUSAS		0	0	0				
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

EXTINCIÓN DEL CONTRATO								
	GRUPOS PROFESIONALES	Mujer	Hombre	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
ACUERDO CON EL EMPRESARIO		0	0	0				
DIMISIÓN	GRUPO PROFESIONAL 4. Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	8	8	0%	100%	#¡DIV/0!	67%
CAUSAS CONSIGNADAS EN EL CONTRATO		0	0	0				
POR INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES		0	0	0				
MUERTE DEL TRABAJADOR		0	0	0				
INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR		0	0	0				
JUBILACIÓN		0	0	0				
INEPTITUD DEL TRABAJADOR		0	0	0				
FALTA DE ADAPTACIÓN A LAS MODIFICACIONES DEL PUESTO DE TRABAJO		0	0	0				
CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN	GRUPO PROFESIONAL 4. Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	2	2	0%	100%	#¡DIV/0!	17%
DESPIDO DISCIPLINARIO	GRUPO PROFESIONAL 4. Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	2	2	0%	100%	#¡DIV/0!	17%
OTRAS CAUSAS		0	0	0				
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

## 6.8.2. Información cualitativa.

Jornada de trabajo	Nº de horas
Jornada diaria en la empresa	
<b>Comentarios</b>	
La jornada diaria en la empresa se encuentra regida por el Convenio de Empresas de Seguridad Privada. Hay que mencionar que las jornadas pueden ser de 8 horas, 12 horas, pero depende del servicio a desarrollar y de los descansos recogido en la normativa legal.	
Jornada en la empresa	
<b>Comentarios</b>	
La jornada laboral en la empresa es 162 horas mensuales y 1.782 horas anuales según viene recogido en el Convenio colectivo de Empresas de Seguridad Privada	
	<b>SÍ/NO</b>
Existe flexibilidad en las horas de inicio y fin de la jornada laboral	No
<b>Comentarios</b>	
Por norma general, en función del sector en el que la empresa desarrolla su actividad no hay acuerdo laboral en la que los empleados tengan la libertad de seleccionar el comienzo y fin de su jornada laboral Pero si es tan bien cierto, que la empresa concede permiso para el inicio y finalización de la jornada en función del servicio a desarrollar	
Se han solicitado reducciones de jornada en el último año	No
<b>Comentarios</b>	
No se han solicitado reducciones de jornada en el último año	
Existe en la empresa un sistema de trabajo a turnos	Sí
<b>Departamentos y puestos</b>	
El puesto de trabajo de Vigilante de Seguridad es aquel dentro de la empresa donde se desarrollan los turnos. Así que los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo en función de la necesidad del cliente a la hora de presentar el servicio que demanda.	
Se han solicitado cambios de turnos en el último año	Sí
<b>Causas de la solicitud</b>	
Las causas principalmente han sido para la conciliación familiar y la vida laboral	
<b>Nº de cambios aceptados</b>	
Todos aquellos que se han presentado, la empresa ha considerado que han sido justificados	

<b>Causas de rechazo</b>	
No ha habido ninguna causa de rechazo	
<b>Comentarios</b>	
Se ha procedido a aceptar el cambio de turnos de algunos trabajadores de horario de noche a horario de mañana para la mejor conciliación familiar o bien cambiar horarios partidos a horarios de turno de mañana o de tarde	
Se han solicitado cambios de sistema de trabajo a turnos a un sistema de turno fijo en el último año	Sí
<b>Causas de la solicitud</b>	
Las causas principalmente han sido para la conciliación familiar y la vida laboral	
<b>Nº de cambios aceptados</b>	
Todos aquellos que se han presentado, la empresa ha considerado que han sido justificados	
<b>Causas de rechazo</b>	
No ha habido ninguna causa de rechazo	
<b>Comentarios</b>	
Solicitar el cambio a turno de mañana fijo y cambio a turno de mañana fijo	
Se realizan horas extra en la empresa	Sí
<b>Forma de compensación</b>	
Los trabajadores que realizan horas extras tienen registrado en su nómina una compensación económica, según estable el convenio y normativa legal	

<b>Vinculación con la empresa</b>	<b>Sí/No</b>
Se fomenta la contratación de mujeres en puestos de trabajo masculinizados	Sí
<b>Comentarios</b>	
En un proceso de contratación, cuando los candidatos de ambos sexos están en igualdad de condiciones se contrata al sexo menos representado, debido a que el sector en el que la empresa desarrolla su actividad predomina el sexo masculino	
Se fomenta la contratación de hombres en puestos de trabajo feminizados	Sí
<b>Comentarios</b>	

En un proceso de contratación, cuando los candidatos de ambos sexos están en igualdad de condiciones se contrata al sexo menos representado, aunque dentro de la empresa no existe ningún puesto feminizado	
<b>Se han celebrado contratos a tiempo parcial en los últimos 3 años</b>	Si
<b>Comentarios</b>	
En los últimos 3 años se han celebrado contratos indefinidos a tiempo parcial y temporal tiempo parcial, aunque tiene un menor porcentaje de representación en la empresa sobre los contratos indefinidos a tiempo completo y temporal a tiempo completo.	
<b>El porcentaje de contratos a tiempo parcial es mayor entre las mujeres</b>	No
<b>Comentarios</b>	
El porcentaje de contratos a tiempo parcial de las mujeres es menor que el del hombre, pero esto no es debido a que haya menor contratación por parte de la empresa, sino que el sector de la Seguridad se encuentra masculinizado.	
<b>El porcentaje de personas trabajadoras puestas a disposición por una ETT es mayor entre las mujeres</b>	No
<b>Comentarios</b>	
No hay personas trabajadoras puestas a disposición por una ETT	
<b>Se ha beneficiado la empresa de algún incentivo, ayuda y/o bonificación para la contratación de mujeres</b>	No
<b>Comentarios</b>	
La empresa no recibe ningún tipo de ayuda por la contratación de mujeres por parte de alguna organización o el Gobierno.	

### 6.8.3. Conclusiones.

1. Que la mayoría de los contratos en la empresa son indefinidos.
2. Que la jornada laboral establecida en la empresa tanto diaria, mensual y anual se ajusta a lo recogido en el Convenio Colectivo de Seguridad Privada.
3. Que todas las categorías profesionales que tienen jornada a turnos tienen horario de mañana y tarde de forma rotativa. También el personal de administración que tiene jornada partida tiene horario de mañana y tarde de forma rotativa.

4. En cuanto a las horas extra, las mujeres han realizado 382 horas y los hombres 1.949 horas. En cambio, en cuanto las horas complementarias, las mujeres han realizado 84 horas y los hombres 491 horas.

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

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

En Seguridad Hispánica de Vigilancia y Protección S.L., 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 al personal. 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.

### 6.9.1. Información cuantitativa.

PERMISOS Y EXCEDENCIAS POR CONCILIACIÓN EN EL ÚLTIMO AÑO								
	GRUPOS PROFESIONALES	Mujer	Hombre	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO O HIJA	GRUPO PROFESIONAL 3. Personal de mandos intermedios c) Jefe de Servicios	0	1	3	0%	33%	0%	20%
	GRUPO PROFESIONAL 4. Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	2		0%	67%	0%	40%
PERMISO POR ASISTENCIA A EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO		0	0	0				
PERMISO POR NACIMIENTO Y POR HOSPITALIZACIÓN DE HIJO PREMATURO		0	0	0				
PERMISOS POR CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE	GRUPO PROFESIONAL 4. Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	1	1	2	50%	50%	100%	20%
PERMISOS POR LA ASISTENCIA A LAS SESIONES NECESARIAS PARA LOS SUPUESTOS DE ADOPCIÓN O GUARDAS CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO		0	0	0				
REDUCCIÓN DE JORNADA POR MENOR A SU CARGO AFECTADO POR CÁNCER O GRAVE ENFERMEDAD		0	0	0				
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DIRECTO DE UN FAMILIAR, HASTA 2º GRADO, QUE NO PUEDA VALERSE POR SI MISMO	GRUPO PROFESIONAL 4. Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	0	1	1	0%	100%	0%	20%
PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO		0	0	0				
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>17%</b>	<b>83%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 6.9.2. Información cualitativa.

¿Se han concedido las siguientes solicitudes?	Sí/No
Adaptación de jornada por conciliación	Sí
<b>Comentarios</b>	
La empresa facilita a sus trabajadores la adaptación de la jornada laboral sin que haga falta solicitar una reducción de jornada por cuidado de un hijo o familiar. Esto lo hace posible distribuyendo la jornada de trabajo acogiéndose a lo recogido en apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores para hacer efectivo el derecho de todos los trabajadores a la conciliación de la vida familiar y laboral.	
Permiso de corresponsabilidad en el cuidado del lactante	Sí
<b>Comentarios</b>	
La empresa en esta situación es flexible y concede permisos ambos sexos para el cuidado del lactante, adaptando horarios para la mejor conciliación.	
Permiso para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	No
<b>Comentarios</b>	
La empresa acogiéndose al Convenio de Empresas de Seguridad Estatal no tiene recogido el permiso para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Hay que mencionar que durante el embarazo cualquier trabajadora puede solicitar un permiso para asistir a una cita médica el cual la empresa se lo concederá.	
Permiso para la asistencia a las sesiones necesarias para los supuestos de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento	Sí
Permiso por nacimiento prematuro de hijo/a que, por cualquier causa, requiera hospitalización después del parto	NO
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de 12 años o con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida	No
Reducción de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta 2º grado, que no pueda valerse por sí mismo	No
Reducción de jornada por menor a su cargo afectado por cáncer o por enfermedad grave	No

Medidas de conciliación y corresponsabilidad	Sí/No
Se facilita la adaptación de la jornada para evitar la reducción de jornada	Sí
<b>Comentarios</b>	
Esto se lleva a cabo mediante la adaptación de los cuadrantes de trabajo y los turnos con el resto de los compañeros	
Existe flexibilidad horaria respecto del inicio y la finalización del trabajo	Sí
<b>Comentarios</b>	

En los puestos de trabajo como administración y contabilidad, la flexibilidad horaria siempre es más factible puesto que se permite el teletrabajo. En el departamento operativo, compuesto por los puestos de vigilantes de seguridad, no suele existir una flexibilidad horaria puesto que el servicio se presta dentro de un horario prefijado por el cliente.	
<b>Se posibilita el uso de las nuevas tecnologías, especialmente las videoconferencias, para facilitar la conciliación</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
Dentro del departamento Directo donde se incluyen los puestos administrativos, contables y de RRHH la empresa ha llevado en el último año un esfuerzo para facilitar la conciliación familiar del trabajador mediante el uso de tecnologías, especialmente el teletrabajo. En cambio, en departamento operativo donde se encuentran los puestos de vigilantes de seguridad se está haciendo el uso de tecnologías para el mejor desarrollo de la jornada del trabajador, pero no se ha implementado el teletrabajo debido a que el trabajo se desarrolla en las instalaciones del cliente.	
<b>Se contempla en la organización la posibilidad de teletrabajo</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
Los trabajadores que se encuentran dentro del Departamento Directo pueden realizar sus funciones desde casa. En cambio, los trabajadores que se encuentran recogidos en el Departamento Operativo desarrollan su jornada en las instalaciones de los clientes, este es el caso de los vigilantes de seguridad.	
<b>Se informa a las personas trabajadoras sobre sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>	Sí
<b>Canales de información</b>	
Los canales de información por donde se transmite la información: - Mediante una reunión con el equipo de RR.HH. - Solicitando información por la intranet de la empresa. - Por correo electrónico	
<b>Se mejora la regulación legal o convencional en materia de permisos retribuidos para facilitar la conciliación</b>	Sí
<b>Permisos</b>	
Mediante la flexibilidad horaria y la posibilidad de trabajar desde el domicilio del trabajador.	
<b>Se han establecido medidas para fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones</b>	Sí
<b>Medidas</b>	
El uso de buenas prácticas con el resto de los compañeros de la empresa.	
<b>Se mejora la regulación legal o convencional en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
Mediante la flexibilidad horaria y la posibilidad de trabajar desde el domicilio del trabajador, siempre que el servicio que vaya a realizar la empresa permita realizar estas medidas.	
<b>Existen obstáculos para el ejercicio en la empresa de los derechos de conciliación</b>	No
<b>Comentarios</b>	

La empresa atiende todas las solicitudes enviadas por todos los trabajadores de la empresa y se le da respuesta de forma que ambas partes queden satisfechos.	
Hay posibilidad de modificar los turnos en función de las necesidades personales y familiares	Sí
<b>Comentarios</b>	
Siempre que los turnos de cuadrantes, horarios y las necesidades de los servicios lo permitan.	
Facilita la empresa movilidad geográfica o cambio de centro, motivado por el cuidado de personas dependientes (menores y familiares)	No
<b>Comentarios</b>	
No suele ser posible puesto que a la empresa le solicitan el servicio de vigilancia de un número determinado de trabajadores y no siempre suele ser el mismo centro de trabajo	

### 6.9.3. Conclusiones.

1. Que la empresa no cuenta con datos tan exhaustivos para realizar un análisis en cuanto a la responsabilidad que tienen sus trabajadores en cuanto a sus familiares.
2. Que la empresa facilita a sus trabajadores la adaptación de la jornada laboral para realizar un ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de cada uno de sus trabajadores.

### 6.10. Infrarrepresentación femenina.

La representación de mujeres y hombres en la empresa no se encuentra dentro de los valores de equilibrio y paridad. Esta distribución de la plantilla dista de los valores definidos por el Ministerio de 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%.

En el análisis por categorías, como ya se ha presentado con anterioridad la mayor presencia masculina la encontramos básicamente en los Vigilantes de Seguridad. Si nos centramos en el personal femenino, las categorías con más presencia de trabajadoras son las vigilantes y el personal administrativo.

Así pues, encontramos que en el caso de SEHIVIPRO, hay una clara disparidad de género en la plantilla, con muchas posiciones con más representación masculina, siguiendo la tendencia que encontramos en la mayor parte del sector. Si analizamos las tareas que realizan que se encuentran en puestos de trabajo que también se consideran feminizados, como sería el personal administrativo. La presencia de mujeres en posiciones de poder queda también desequilibrada y no podríamos hablar en términos de equidad.

### 6.10.1. Información cuantitativa.

PRESENCIA DE MUJERES EN LOS DISTINTOS PUESTOS SEGÚN EL NIVEL DE RESPONSABILIDAD EN LOS 4 AÑOS ANTERIORES								
	GRUPOS PROFESIONALES	Mujer	Hombre	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
NIVEL DIRECTIVO	GRUPO PROFESIONAL 1. Personal Directivo f) Jefe de Personal/RRHH	1	0	4	25%	0%	0%	0%
	GRUPO PROFESIONAL 1. Personal Directivo f) Jefe de Personal/Contabilidad	1	0		25%	0%	0%	0%
	GRUPO PROFESIONAL 1. Personal Directivo a) Director General	0	1		0%	25%	0%	0%
	GRUPO PROFESIONAL 1. Personal Directivo g) Jefe de seguridad	0	1		0%	25%	0%	0%
MANDO INTERMEDIO	GRUPO PROFESIONAL 3. Personal de mandos intermedios e) Inspector	0	6	6	0%	100%	0%	0%
NIVEL ADMINISTRATIVO	GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo A) Administrativos c) Oficial de primera	3	0	10	30%	0%	1%	0%
	GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo A) Administrativos f) Auxiliar	4	3		40%	30%	1%	0%

<b>NIVEL OPERATIVO</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL 2.</b> Personal Administrativo C) Personal de Ventas Técnico Comercial	0	1	<b>1953</b>	0%	0%	0%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 4.</b> Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	372	1556		19%	80%	98%	98%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 5.</b> Personal Seguridad Electrónica d) Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad	0	5		0%	0%	0%	0%
	<b>GRUPO PROFESIONAL 7.</b> Personal Subalterno b) Ordenanzas	0	19		0%	1%	0%	1%
<b>TOTAL</b>		<b>381</b>	<b>1592</b>	<b>1973</b>	<b>19%</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<b>PRESENCIA DE MUJERES EN LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES</b>								
	<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Índice Horizontal (Mujer)</b>	<b>Índice Horizontal (Hombre)</b>	<b>índice Vertical (Mujer)</b>	<b>Índice Vertical (Hombre)</b>
		0	0					

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA EN LA EMPRESA, MIDiendo EL GRADO DE MASCULINIZACIÓN O FEMINIZACIÓN EN CADA DEPARTAMENTO Y ÁREA									
DEPARTAMENTOS	AREAS	GRUPOS PROFESIONALES	Mujer	Hombre	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
DIRECCIÓN	GERENCIA	GRUPO PROFESIONAL 1. Personal Directivo a) Director General	0	1	1	0%	100%	0%	0%
RECURSOS HUMANOS	DE PERSONAL	GRUPO PROFESIONAL 1. Personal Directivo f) Jefe de Personal/RRHH	1	0	3	33%	0%	2%	0%
		GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo A) Administrativos c) Oficial de primera	1	0		33%	0%	2%	0%
		GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo A) Administrativos f) Auxiliar	1	0		33%	0%	2%	0%
FINANCIERO	FINANZAS Y CONTABILIDAD	GRUPO PROFESIONAL 1. Personal Directivo f) Jefe de Personal/Contabilidad	1	0	5	20%	0%	2%	0%
		GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo A) Administrativos c) Oficial de primera	1	1		20%	20%	2%	0%
		GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo A) Administrativos f) Auxiliar	1	1		20%	20%	2%	0%

OPERATIVO	MANDOS INTERMEDIOS	GRUPO PROFESIONAL 3. Personal de mandos intermedios e) Inspector	0	6	278	0%	2%	0%	3%
	PERSONAL OPERATIVO	GRUPO PROFESIONAL 4. Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	41	206		15%	74%	87%	86%
	SITEMAS	GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo A) Administrativos c) Oficial de primera	0	2		0%	1%	0%	1%
		GRUPO PROFESIONAL 5. Personal Seguridad Electrónica d) Oficial de primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad	0	3		0%	1%	0%	1%
	COMERCIAL	GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo C) Personal de Ventas Técnico Comercial	0	1		0%	0%	0%	0%
	SUBALTERNO	GRUPO PROFESIONAL 7. Personal Subalterno b) Ordenanzas	0	19		0%	7%	0%	8%
TOTAL			47	240	287	16%	84%	100%	100%

ANÁLISIS DE LAS POSIBLES DISCRIMINACIONES GENERACIONALES								
	PERIODO DE EDAD	Mujer	Hombre	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
NIVEL DIRECTIVO	30 AÑOS O MENOS	0	0	4	0%	0%	0%	0%
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	0	1		0%	25%	0%	0%
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2	1		50%	25%	3%	0%
	ENTRE 51 Y 60 AÑOS	0	0		0%	0%	0%	0%
	MÁS DE 61 AÑOS	0	0		0%	0%	0%	0%
MANDO INTERMEDIO	30 AÑOS O MENOS	0	0	6	0%	0%	0%	0%
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	0	4		0%	67%	0%	2%
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	0	2		0%	33%	0%	1%
	ENTRE 51 Y 60 AÑOS	0	0		0%	0%	0%	0%
	MÁS DE 61 AÑOS	0	0		0%	0%	0%	0%
NIVEL ADMINISTRATIVO	30 AÑOS O MENOS	1	1	7	14%	14%	2%	0%
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1	1		14%	14%	2%	0%
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2	1		29%	14%	3%	0%
	ENTRE 51 Y 60 AÑOS	0	0		0%	0%	0%	0%

	<b>MÁS DE 61 AÑOS</b>	0	0		0%	0%	0%	0%
<b>NIVEL OPERATIVO</b>	<b>30 AÑOS O MENOS</b>	27	49	<b>270</b>	10%	18%	43%	22%
	<b>ENTRE 31 Y 40 AÑOS</b>	12	75		4%	28%	19%	33%
	<b>ENTRE 41 Y 50 AÑOS</b>	18	84		7%	31%	29%	38%
	<b>ENTRE 51 Y 60 AÑOS</b>	0	0		0%	0%	0%	0%
	<b>MÁS DE 61 AÑOS</b>	0	5		0%	2%	0%	2%
<b>TOTAL</b>		<b>63</b>	<b>224</b>	<b>287</b>	<b>22%</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 6.10.2. Información cualitativa.

Infrarrepresentación femenina	Sí/No
Están representadas las mujeres al menos en un 40% en los puestos directivos de la empresa	No
<b>Comentarios</b>	
La representación de las mujeres en los puestos directivos es menor al 40%, esto se debe a que la Dirección la ocupa el Administrador único de la sociedad	
Están representadas las mujeres al menos en un 40% en mandos intermedios de la empresa	No
<b>Comentarios</b>	
Esto se debe a que el sector de la Seguridad Privada se encuentra masculinizado. La empresa intenta fomentar la contratación de mujeres en un proceso de contratación en el que se del caso que los candidatos de ambos sexos se encuentran en igualdad de condiciones.	
Están representadas las mujeres al menos en un 40% en la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de los trabajadores	Sí
<b>Comentarios</b>	
Hay que mencionar que no existe representación legal dentro de la empresa, pero el equipo que está llevando a cabo la realización del Primer Plan de Igualdad está compuesto todo por mujeres.	
Están representadas las mujeres al menos en un 40% en las comisiones de gestión dentro de la organización	Sí
<b>Comentarios</b>	
En todos los departamentos de la empresa la mujer se encuentra representada al menos un 40%.	
Existen puestos masculinizados	Sí
<b>Cuáles</b>	
Vigilante de seguridad, Inspectores de Servicios y Jefes de Servicios	
Existen puestos feminizados	No
<b>Comentarios</b>	
No hay puestos en el que exista mayor presencia de la mujer sobre el hombre esto es a la masculinización del sector.	
Se incluyen las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura	Sí
<b>Comentarios</b>	
En todos los puestos ofertados por la empresa, se invitan a las mujeres a postularse al puesto vacante	
Se revisan las ofertas de empleo para que no estén sesgadas hacia un género u otro	Sí
<b>Comentarios</b>	
Las ofertas de empleo que la empresa oferta no se incluyen mensajes sexistas	
Se revisa periódicamente el equilibrio por sexo de la plantilla y ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Sí
<b>Comentarios</b>	

Se realiza un control por parte del Equipo de RRHH por puestos de trabajo y departamentos	
Se adoptan medidas para promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos e intermedios en puestos donde estén infrarrepresentadas	No

### 6.10.3. Conclusiones.

1. Que la empresa debe fomentar la selección y contratación de la mujer, para que el sexo femenino tenga al menos el 40% de representación dentro del total de la plantilla. Para ello, debe hacer un análisis de los puestos de trabajo, del personal a contratar y de los incentivos a fomentar para que se produzcan un aumento de candidaturas femeninas.
2. Que no existe representación legal de las trabajadoras y trabajadores de la empresa. Que la representación legal de los trabajadores para la negociación del Primer Plan de Igualdad ha sido ejercida por los Sindicatos mayoritarios del Sector.
3. Que la empresa debe fomentar poco a poco la contratación y promoción interna en puestos intermedios, debido a la inexistencia de representación femenina.
4. Hacer una revisión de las ofertas de empleo a puestos operativos para que se produzca un aumento en las candidaturas femeninas. Como objetivo, debe marcarse seguir aumentando la conciliación familiar con la laboral.

## 6.11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa se encuentra en la implantación de un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.

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 curso.

En ese 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.

### 6.11.1. Conclusiones.

1. Que la empresa se encuentra en la implantación de un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.
2. Que el Canal de denuncias se encuentra en implantación para la adaptación a la normativa vigente.
3. Que no se ha producido ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo.

## 6.12. Seguridad, salud laboral y equipamientos.

### 6.12.1. Información cuantitativa.

ADAPTACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SEGURIDAD							
GRUPO PROFESIONAL	Mujer	Hombre	TOTAL	Índice Horizontal (Mujer)	Índice Horizontal (Hombre)	Índice Vertical (Mujer)	Índice Vertical (Hombre)
GRUPO PROFESIONAL 3. Personal de mandos intermedios c) Jefe de Servicios	0	1	1	0%	100%	0%	20%
GRUPO PROFESIONAL 4. Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad	1	4	5	20%	80%	100%	80%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>17%</b>	<b>83%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

MEDIDAS FRENTE AL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO					
	Concedidas	% Concedidas	No concedidas	% No concedidas	Solicitudes
Adaptación de puesto de trabajo	0		0		0
Cambio de puesto de trabajo	0		0		0
Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo	0		0		0

Medidas frente al riesgo durante la lactancia					
	Concedidas	% Concedidas	No concedidas	% No concedidas	Solicitudes
Adaptación de puesto de trabajo	2	100%	0	0%	2
Cambio de puesto de trabajo	0		0		0
Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia	0		0		0

## 6.12.2. Información cualitativa.

Seguridad, salud laboral y equipamientos	Sí/No
Se ha formado a las personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral en igualdad	No
<b>Comentarios</b>	
La empresa con la Implantación del Plan de Igualdad quiere formar a toda la plantilla en materia de Igualdad.	
Se ha formado a la plantilla sobre el Protocolo de prevención de acoso	Sí
<b>Comentarios</b>	
La empresa se encuentra formando a la plantilla sobre el Canal de Denuncias, la herramienta Centinela y la Normativa Legal sobre prevención de acoso en ámbito laboral.	
Se forma al personal de nuevo ingreso sobre el Protocolo de prevención de acoso	No
<b>Comentarios</b>	
El Protocolo de Prevención de Acoso de la empresa se encuentra en implantación para adaptarse a la normativa legal.	
En las evaluaciones de riesgo, se Incluyen variables relacionadas con el sexo	Sí
<b>Comentarios</b>	
En las evaluaciones de riesgo, se incluyen variables como la valoración del puesto de trabajo en función del sexo que lo vaya a desarrollar, los EPIS adaptados a cada trabajo, la responsabilidad del cuidado de familiares y riesgos específicos derivados de particularidades del género femenino como la maternidad y la lactancia	
Personal directivo	Sí
Se han tomado en cuenta aspectos de género en la evaluación de riesgos	Sí

<b>Comentarios</b>	
Los aspectos de género que la empresa tiene en cuenta a la hora de la evaluación del riesgo es el cómo enferman las mujeres y los hombres por causa de las diferencias biológicas y sociales, en una perspectiva sin discriminación en salud laboral. Hace especialmente hincapié en los riesgos de la salud de las mujeres, como riesgos específicos derivados de particularidades del género femenino como la maternidad y la lactancia	
<b>Existen tareas diferenciadas para mismos puestos en función de si está ocupado por hombres o mujeres</b>	No
<b>Comentarios</b>	
No existen tareas diferenciadas para mismos puestos en función del sexo.	
<b>Se han valorado los EPIs existentes y su adaptación a hombres y mujeres</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
La uniformidad con la que los trabajadores de la empresa desarrollan su trabajo está adaptada tanto al sexo femenino como masculinidad, tanto de aspecto como del tallaje.	
<b>Hay una identificación de puestos perjudiciales para trabajadoras embarazadas</b>	No
<b>Comentarios</b>	
No hay una identificación específica de puestos perjudiciales para trabajadoras embarazadas.	
<b>Hay una identificación de puestos perjudiciales para las trabajadoras en período de lactancia natural</b>	No
<b>Comentarios</b>	
No hay una identificación específica de puestos perjudiciales para trabajadoras en periodo de lactancia natural.	
<b>Existe un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural</b>	No
<b>Comentarios</b>	
No existe un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural. La empresa concede permisos para la conciliación familiar y laboral para mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.	
<b>En caso de riesgo durante el embarazo, se adapta el puesto de trabajo para eliminar los riesgos o se posibilita el cambio a otro puesto de trabajo</b>	Sí
<b>Medida</b>	
En la medida que el servicio a desarrollar lo permita	
<b>Comentarios</b>	
La empresa concede permisos para la conciliación familiar y laboral para mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural adaptando horarios y turnos	
<b>En caso de riesgo durante la lactancia, se adapta el puesto de trabajo para eliminar los riesgos o se posibilita el cambio a otro puesto de trabajo</b>	Sí
<b>Medida</b>	
En la medida que el servicio a desarrollar lo permita	
<b>Comentarios</b>	
La empresa concede permisos para la conciliación familiar y laboral para mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural adaptando horarios y turnos	

<b>Está integrada la Igualdad de Oportunidades en la prevención de riesgos laborales</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
La igualdad de oportunidades en la prevención de riesgos laborales es paritaria ya que la empresa hace una valoración del puesto en función del sexo.	
<b>Ha existido algún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la empresa</b>	No
<b>Comentarios</b>	
No hay ningún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la empresa.	
<b>Existen protocolos para la prevención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo</b>	Sí
<b>Comentarios</b>	
Tanto el Canal de denuncias como el Protocolo para la prevención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo se encuentra en implantación.	
<b>Se realiza alguna actuación para la prevención en estos casos</b>	No
<b>Comentarios</b>	
La empresa no realiza ninguna actuación específica para la prevención en estos casos puesto que el Protocolo se encuentra en implantación.	
<b>Existen mecanismo de información y apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género</b>	No
<b>Comentarios</b>	
No se ha dado la situación para que la empresa establezca un mecanismo específico de información y apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género. En todo caso, la empresa remite a todos los trabajadores de la empresa, la información que les llega tanto de la Consejería de Igualdad como de la Delegación de Igualdad de Sevilla en materia de Igualdad y Violencia de Género.	

### 6.12.3. Conclusiones.

1. Que la empresa forma a todos sus trabajadores en materia de Seguridad y Salud Laboral.
2. Los aspectos de género que la empresa tiene en cuenta a la hora de la evaluación del riesgo es el cómo enferman las mujeres y los hombres por causa de las diferencias biológicas y sociales, en una perspectiva sin discriminación en salud laboral. Hace especialmente hincapié en los riesgos de la salud de las mujeres, como riesgos específicos derivados de particularidades del género femenino como la maternidad y la lactancia.

3. Que la empresa no tiene contemplado la identificación específica de puestos perjudiciales para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
4. La empresa siempre que un trabajador ha concedido un permiso y ha sido de forma justificada, se le ha concedido para así establecer un conciliación familiar y laboral en la empresa.
5. La empresa no cuenta con mecanismos de información y apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género.

### 6.13. Comunicación inclusiva.

Comunicación inclusiva	Sí/No
Existen medidas para la difusión del plan de igualdad entre la plantilla	Sí
<b>Comentarios</b>	
Se ha transmitido a toda la plantilla mediante correo electrónico e intranet que la empresa se encuentra en la implantación de un Plan de Igualdad	
Se realizan campañas de sensibilización sobre igualdad entre mujeres y hombres	No
<b>Comentarios</b>	
La empresa remite la información sobre las campañas de sensibilización sobre igualdad entre mujeres y hombres que les remite el Ministerio de Igualdad o la Consejería de Igualdad.	
Se asegura que en la comunicación corporativa y en la publicidad se promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres	Sí
<b>Comentarios</b>	
Esto se realiza mediante un lenguaje inclusivo en los medios de comunicación con los que cuenta la empresa como redes sociales, comunicados internos mediante intranet o correos electrónicos	
Se asegura que la comunicación interna en la empresa promueva la imagen igualitaria de hombres y mujeres	Sí
<b>Comentarios</b>	

<p>Esto se realiza mediante un lenguaje inclusivo en los medios de comunicación con los que cuenta la empresa como redes sociales, comunicados internos mediante intranet o correos electrónicos</p>	
<p><b>Se garantiza que la comunicación interna de la empresa (intranet, boletín, revista, tablón de anuncios...) llegue por igual toda la plantilla</b></p>	<p>Sí</p>
<p><b>Se asegura que el lenguaje utilizado y el contenido de los formularios de las ofertas de empleo sea incluyente y no sexista</b></p>	<p>Sí</p>
<p><b>Comentarios</b></p>	
<p>El lenguaje utilizado y el contenido de los formularios de las ofertas de empleo son inclusivos y adaptados a la normativa legal.</p>	
<p><b>Cuando se imparte formación a los trabajadores se garantiza que quienes la imparten tengan en cuenta la igualdad y utilicen los 2 sexos</b></p>	<p>Sí</p>

### 6.13.1. Conclusiones.

1. Que la empresa utiliza un lenguaje inclusivo en la comunicación con la plantilla.

## 6.14. 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.

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

Violencia de género	Sí/No
Se ofrece información a las mujeres sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercitarlos	No
<b>Comentarios</b>	
La empresa solo ofrece la información que les remite el Ministerio de Igualdad.	
Se realizan campañas de sensibilización en la materia	No
<b>Comentarios</b>	
No se realizan campañas de sensibilización en la materia	
Se mejoran los derechos reconocidos por la legislación vigente	No
<b>Comentarios</b>	
La empresa cumple la normativa vigente en materia de derechos laborales reconocidos a ambos sexos recogidos tanto en el Convenio de Empresas de Seguridad Privada como en el Estatuto de los Trabajadores	
La organización establece programas específicos de asistencia a las víctimas de violencia de género	No
<b>Comentarios</b>	
La empresa no tiene establecidos programas específicos a las víctimas de violencia de género.	

#### 6.14.1. Conclusiones.

1. Que la empresa remite la información sobre Violencia de Género que le llega del Ministerio de Igualdad.
2. Que la empresa se encuentra trabajando para aprobar un Protocolo de Apoyo a las Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género y/o Violencia Sexual.

## **7. CONCLUSIONES DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO.**

### **1. Proceso de selección y contratación**

La mayor parte de la plantilla femenina y masculina se ha incorporado en los últimos años. Aunque ha aumentado el número de mujeres contratadas esto no ha revertido la infrarrepresentación femenina por las condiciones de contratación que muchas veces no vienen dictaminadas por la propia empresa, sino que es una característica propia del sector.

Aun así, SEGURIDAD HISPÁNICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L. debe reflejar las políticas no discriminatorias que utiliza en la selección y contratación de personal en un protocolo de contratación para priorizar

### **2. Promoción**

La organización vela por la objetividad y la transparencia aplicando políticas no discriminatorias tanto para la contratación de personal para ocupar vacantes, como en los procesos de promoción interna, y se incluye la igualdad de forma explícita.

Las pruebas de selección de personal se adecuan a los principios de igualdad de oportunidades, realizando sólo preguntas que se relacionan exclusivamente con los requisitos del trabajo.

La empresa no posee un protocolo de Promoción donde quede descrito todo el procedimiento para que las personas responsables puedan velar por su aplicación y por evitar sesgos de cualquier tipo.

### **3. Formación**

Que la empresa SEGURIDAD HISPÁNICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L. conoce que tiene una falta de formación de igualdad y género. Si es verdad, que todo empleado que entra en la empresa recibe una formación específica sobre el desarrollo del puesto de trabajo vacante que va a ocupar.

Hay que mencionar, que la empresa no posee un plan de formación donde se recojan por capítulos todas las materias en las que deban formarse los trabajadores.

#### **4. Retribuciones y auditoría retributiva.**

Que existe brecha salarial, ya que la retribución de los trabajadores es superior a la de las trabajadoras en un 29 %. Si bien la misma está justificada porque los salarios se adaptan a los especificados en convenio, pero la falta de continuidad en el empleo dificulta la acumulación de antigüedad y experiencia, que son factores claves en la determinación de los salarios, y en este sector hay personas contratadas por períodos cortos de tiempo por necesidades de producción contribuyendo a la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Además, otro de los factores que afectan a la brecha es que hay falta de mujeres en roles de liderazgo como jefas de equipo, así como la naturaleza de los trabajos nocturnos, consecuencia de la alta masculinización de los puestos de trabajo del sector.

#### **5. Clasificación profesional.**

La organización en todas las categorías profesionales se encuentra masculinizada. La mayor parte de la plantilla se encuentra en el Grupo profesional 4 Personal Operativo A) Habilitado e) Vigilante de Seguridad, tanto en mujeres como hombres.

Podemos observar una pequeña paridad en el personal administrativo, donde normalmente se encuentra el mayor grosor de personal femenino, aunque el porcentaje es insignificativo en comparación con el personal operativo donde se encuentra la mayor parte de la plantilla.

En el caso de los puestos de responsabilidad y dirección vemos una clara infrarrepresentación del personal femenino, coincidiendo con las características del sector.

#### **6. Información general de la plantilla y condiciones de trabajo.**

La plantilla de SEGURIDAD HISPÁNICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L. es mayoritariamente masculinizada, con una presencia de mujeres trabajadoras a 31/12/2022 de un 17,42% frente a un 82,58% de hombres trabajadores, esto sigue el patrón propio del sector en el que la empresa desarrolla su actividad.

En cuanto al tipo de jornada y contratos si que hay una distinción, pero se justifica a partir de los requisitos propios del puesto de trabajo y no por discriminación de género. La empresa se acoge al Convenio Colectivo de Empresa de Seguridad Privada.

#### **7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

La empresa facilita a sus trabajadores la adaptación de la jornada laboral para la conciliación familiar y laboral, aunque necesita promover medidas para mejorar los permisos a los que optan las personas trabajadoras. También se ha puesto en conocimiento a la plantilla de sus derechos de conciliación.

#### **8. Infrarrepresentación femenina.**

El porcentaje de representación de mujeres en la empresa es inferior del 40% no encontrándose dentro de los valores de equilibrio y paridad.

Debido a las características del sector es complicado aplicar medidas positivas para revertir esta infrarrepresentación ya que las condiciones de contratación no favorecen la inclusión de medidas para poder hacerlo. La empresa conoce esta situación y por ello promueve cambios para poder revertir la situación, como contratar al candidato del sexo infrarrepresentado siempre que esté en igualdad de condiciones.

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

La organización a partir de la implantación del I Plan de Igualdad ha actualizado su protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo accesible a toda la plantilla. Además, ha implantado un canal de denuncias para toda la plantilla adaptado a la normativa vigente.

Por otro lado, la empresa quiere que a partir de las formaciones que se den a la plantilla en materia de igualdad se sensibilice a esta para poner conocimiento las vías y procedimientos para que se active el protocolo en cada situación.

#### **10. Salud laboral desde una perspectiva de género**

La empresa no cuenta con un Protocolo de riesgos del embarazo y lactancia a disposición de la plantilla. Si es verdad, que la organización se encuentra muy concienciada con los riesgos durante el embarazo y la lactancia, permitiendo a la plantilla solicitar permisos para la conciliación durante el embarazo y la lactancia.

#### **11. Comunicación no sexista**

La organización no cuenta con un Manual de Buenas Prácticas accesible a toda la plantilla para que toda la comunicación, interna o externa se rija por un lenguaje inclusivo y no sexista.

Hay que mencionar que la empresa en toda su comunicación tanto interna o externa utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista.

#### **12. Violencia de género.**

Se está trabajando en difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de género según el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo definido por la empresa.

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

La empresa SEGURIDAD HISPÁNICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L. se muestra implicada en la aplicación de los derechos de igualdad de sexo y género, implantando el Plan de Igualdad de la empresa.

Además, la empresa se encuentra comprometida en elaborar e implantar distintos protocolos como el de selección y contratación, promoción..., para que haya una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

## 8. OBJETIVOS.

### 8.1. Objetivos Generales.

El objetivo general que persigue el I Plan de Igualdad de SEGURIDAD HISPÁNICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L. es establecer una herramienta para alcanzar la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en su funcionamiento interno con el fin de eliminar las actitudes y obstáculos sexistas que puedan reproducir situaciones discriminatorias en el seno de la organización.

Este objetivo pretende fijar el compromiso y la garantía de igualdad de género entre trabajadoras y trabajadores, estableciendo una serie de medidas y acciones que busquen disminuir la discriminación por razón de género, además de promover y respetar la diversidad en la empresa.

Para ello, se concreta los siguientes objetivos específicos:

- **Identificar los posibles desequilibrios o desigualdades en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres:** El Plan de Igualdad con los mecanismos establecidos debe detectar las desigualdades de género, así como las medidas que ya se han implantado debe prevenirlos.
- **Sistematizar las acciones de mejora para el periodo 2024-2028:** El Plan de Igualdad debe convertirse en una herramienta que evite el acoso sexual y/o la violencia por razón de sexo.

## 8.2. Objetivos Específicos.

En este documento se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas:

### **1. Selección y contratación.**

- Realizar un protocolo de selección y contratación para garantizar la igualdad de oportunidades de selección y contratación de acceso a puestos vacantes en la empresa, eliminando la segregación horizontal y vertical.
- Incrementar el número de mujeres en aquellos puestos en las que exista una infrarrepresentación del sexo femenino.

### **2. Promoción.**

- Realizar un protocolo de promoción profesional para establecer una igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en base a los objetivos que se establezcan en dicho documento.
- Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa en los que exista una infrarrepresentación.

### **3. Formación.**

- Incrementar la formación del responsable en igualdad de trato y oportunidades de la empresa.
- Formar en materia de igualdad a través de expertos en dicha materia

### **4. Retribuciones y auditorias retributivas**

- Aunque se aplique el Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad Privada, la empresa tiene que garantizar la igualdad retributiva

## **5. Clasificación profesional.**

- Seguir aplicando la clasificación profesional del Convenio Colectivo, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones encomendadas, las condiciones educativas, la formación exigida para su ejercicio y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

## **6. Información general de la plantilla y condiciones de trabajo.**

- Lograr una representación equilibrada entre mujeres y hombres en aquellas áreas de la empresa donde la presencia del sexo femenino sea minoritaria.
- Incluir la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.

## **7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

- Garantizar un ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación laboral y familiar, informando a toda la plantilla y mejorando los permisos que se soliciten.

## **8. Infrarrepresentación femenina.**

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, para aumentar los valores de equilibrio y paridad en los que se encuentra la empresa.

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

- Sensibilizar mediante formación a la empresa sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Informar a toda la empresa sobre la utilidad del canal de denuncias para denunciar cualquier acción que suponga una violación de su integridad.

#### **10. Salud laboral desde una perspectiva de género.**

- Garantizar una política firme sobre la prevención y vigilancia de la salud laboral una vez que este implantado el Protocolo de riesgos del embarazo y lactancia

#### **11. Comunicación no sexista.**

- Realizar una campaña de información interna sobre la importancia de la implantación del Plan de Igualdad.
- Garantizar que la comunicación interna y externa por los canales emisores de la empresa utilice un lenguaje inclusivo y promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

#### **12. Violencia de género.**

- Sensibilizar a la plantilla contra la violencia de género mediante las campañas que realiza el Ministerio de Igualdad.
- Informar y aplicar los derechos reconocidos en la legislación vigente a toda la plantilla víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.

## 9. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

### 0.-RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	FECHA DE IMPLANTACIÓN
1.- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza	Responsable de RR.HH. y como suplente la Técnica Laboral	ALTA	APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
2.- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Correo electrónico creado. <a href="mailto:igualdad@sehivipro.com">igualdad@sehivipro.com</a>	Responsable de RR.HH. y como suplente la Técnica Laboral	ALTA	APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

## 1.-ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>FECHA DE IMPLANTACIÓN</b>
1- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
2- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos").	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
3- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Muestreo de la documentación, hombre /mujer	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
4- Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.	Informe anual /por mujeres hombres, si	Responsable de RR.HH.	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
5- 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.	Informe anual /por mujeres hombres. si	Responsable de RR.HH.	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
6- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	Responsable de RR.HH.	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
7- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia	Responsable de RR.HH.	BAJA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (EN DESARROLLO)
8- Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
9.- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)

10.-Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
11.-Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
12.-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.)	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)

## 2.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	FECHA DE IMPLANTACIÓN
1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo. SI	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (BIENAL)

<p>2- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.</p>	<p>Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo. SI</p>	<p>Responsable de RR.HH</p>	<p>MEDIA</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)</p>
<p>3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.</p>	<p>Denominaciones neutras SI</p>	<p>Responsable de RR.HH</p>	<p>MEDIA</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)</p>

<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.</b></p>				
<p><b>MEDIDAS</b></p>	<p><b>INDICADORES</b></p>	<p><b>RESPONSABLES</b></p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p><b>FECHA DE IMPLANTACIÓN</b></p>
<p>1- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.</p>	<p>Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Nº de personas afectadas.</p>	<p>Responsable de RR.HH</p>	<p>MEDIA</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)</p>

### **3.FORMACIÓN**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>FECHA DE IMPLANTACIÓN</b>
1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
2- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
3- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (plldoras).	Nº de horas y personas formadas hombre /mujer.	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
4- Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
5- Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	FECHA DE IMPLANTACIÓN
1- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
2- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación.	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
3- Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	% de participación de mujeres y hombres en esta formación	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
4- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)

#### **4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>FECHA DE IMPLANTACIÓN</b>
1- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Muestreo procedimiento	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
2- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo. SI, GRADUALMETE EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
3- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.			
4- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	Responsable de RR.HH	BAJA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (EN CADA PROMOCIÓN)
5- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	Informe estadístico.	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>FECHA DE IMPLANTACIÓN</b>
1- Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas. (dirección mancomunada)	Nº de veces que se aplica a grupos mujeres/hombres.	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
2- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad. (dirección mancomunada)	Nº de hombres y mujeres que participan. SI PROGRESIVAMENTE	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)

3-	Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada. (dirección mancomunada)	% mujeres por grupo y categoría. SI PROGRESIVAMENTE	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
----	---	--	----------------------	-------	---

## **5.-CONDICIONES DE TRABAJO**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.</b>					
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>FECHA DE IMPLANTACIÓN</b>
1-	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
2-	Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
3-	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
4-	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género.	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
5-	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género.	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	FECHA DE IMPLANTACIÓN
1- Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
2.- Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo. RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
3.-El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Nº de solicitudes hombre/mujer.	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
4.-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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
1- Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica SI, siempre que sea posible	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
2- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica SI, APLICANDO LA NORMATIVA LEGALMENTE VIGENTE	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
9.-Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.	Nº de solicitudes SI, SEGÚN LA NORMATIVA LEGALMENTE ESTABLECIDA	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
3- Conceder permisos no retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica SI, SE APLICA LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
4- En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)

5-	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que organizativamente sea posible, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica SI, SI LAS NECESIDADES DEL SERVICIO LO PERMITEN.	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
6-	Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
7-	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
8-	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
9-	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
10-	Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº de solicitudes	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
11-	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
12-	Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	FECHA DE IMPLANTACIÓN
1- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.	Número de campañas realizadas	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
2- Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019.	Solicitudes concedidas	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)

## **7.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>FECHA DE IMPLANTACIÓN</b>
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe anual.	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
3- Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	Nº de mujeres y hombres	Responsable de RR.HH	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)

## **8.-RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>FECHA DE IMPLANTACIÓN</b>
1-Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.	Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal	Responsable de Recursos Humanos y Responsable de Finanzas-Contabilidad	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
2.-En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Responsable de Recursos Humanos y Responsable de Finanzas-Contabilidad	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)

3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales	Responsable de Recursos Humanos y Responsable de Finanzas-Contabilidad	MEDIA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
---	--------------------------------------	--	-------	---

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

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>FECHA DE IMPLANTACIÓN</b>
1- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
2- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
3- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
4- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas.	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)

## **10.-VIOLENCIA DE GÉNERO**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>FECHA DE IMPLANTACIÓN</b>
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.	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD . (ANUAL)
2.-- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las 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.	Agentes de Igualdad nombrados en el Protocolo de Violencia de Género.	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GÉNERO.
3.- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD . (ANUAL)
4.-La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica SI, SIEMPRE QUE EXISTA VACANTE	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD . (ANUAL)
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	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD . (ANUAL)
7.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD . (ANUAL)
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	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD . (ANUAL)
9.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD . (ANUAL)
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	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)

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	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD . (ANUAL)
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	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)
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	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD . (ANUAL)
14.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)
15.- La empresa permitirá el traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa  La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia. La empresa valorará una ayuda económica para la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual en función de las circunstancias personales y familiares de esta. Préstamos en condiciones muy favorables: poder reembolsarlo en muchas cuotas y, con muy bajo interés.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)
17.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)

## 11.-COMUNICACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>FECHA DE IMPLANTACIÓN</b>
1- Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión documentación	Responsable de RR.HH	MEDIA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>FECHA DE IMPLANTACIÓN</b>
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Responsable de RR.HH	MEDIA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)
2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	Responsable de RR.HH	MEDIA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Responsable de RR.HH	MEDIA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)
4.-Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política emitido por empresas	Responsable de RR.HH	MEDIA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>FECHA DE IMPLANTACIÓN</b>
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. SI	Campaña y contenido	Responsable de RR.HH	MEDIA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)
2- 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. SI	Colaboraciones	Responsable de RR.HH	MEDIA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>FECHA DE IMPLANTACIÓN</b>
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Responsable de RR.HH.	ALTA	
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Nº de personas informadas	Responsable de RR.HH.		
3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Responsable de RR.HH.		

4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Responsable de RR.HH.		
--	-------------------------	-----------------------	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	FECHA DE IMPLANTACIÓN
1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	Responsable de RR.HH.		DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	Responsable de RR.HH.		DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)

## 10. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

### **Ámbito personal y Territorial**

El presente Plan de Igualdad se aplica a todo el personal de la plantilla de los centros que dispone Seguridad Hispánica de Vigilancia y Protección, S.L., 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:

BARCELONA

CADIZ

CASTELLON

CORDOBA

GRANADA

HUELVA

MADRID

MALAGA

SEVILLA

SANTA CRUZ DE TENERIFE

TARRAGONA

VALENCIA

### **Ámbito Temporal: periodo de vigencia**

Este Plan de igualdad entrará en vigor a la firma del acta de aprobación el 29 DE ENERO DE 2024 y se establece un plazo de vigencia del presente Plan de igualdad de 4 años desde el 2024 hasta el 2028, 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 II Plan de Igualdad de Seguridad Hispánica de Vigilancia y Protección, S.L. 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 implantación.

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 Seguridad Hispánica de Vigilancia y Protección, S.L. Ese seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de Seguridad Hispánica de Vigilancia y Protección, S.L. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

### **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 de 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.
- 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 evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación.
- 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, Seguridad Hispánica de Vigilancia y Protección, S.L. realizará su evaluación final que deberá ser aprobada por la Comisión de Seguimiento (comisión antigua). La evaluación final debe tener en cuenta tres aspectos: cuál ha sido el impacto del proyecto, del proceso y del resultado.

Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II Plan de Igualdad de Seguridad Hispánica de Vigilancia y Protección, S.L.

De acuerdo con lo establecido en el RD901/2020 es necesario que la comisión de seguimiento realice un seguimiento permanente de las medidas del Plan, sin embargo, será obligatorio que se han evaluaciones a largo plazo de la vigencia del Plan.

Para poder realizar un seguimiento más detallado de cada acción concreta se realizarán unas fichas de seguimiento y

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas 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 no detectadas en el Diagnóstico.

### 1. Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE SEGURIDAD HISPÁNICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L.</b>	
<b>SEGUIMIENTO</b>	
<b>Medida</b>	
<b>Fecha de seguimiento</b>	
<b>Responsable del seguimiento</b>	
<b>Evaluación de los indicadores</b>	
<b>% de cumplimiento</b>	
<b>Motivo por el que la medida no se ha completado</b>	<input type="checkbox"/> Desconocimiento del desarrollo. <input type="checkbox"/> Descoordinación de departamentos. <input type="checkbox"/> Falta de participación. <input type="checkbox"/> Falta de Recursos Humanos. <input type="checkbox"/> Falta de Recursos Materiales. <input type="checkbox"/> Falta de tiempo.
<b>PROCESO</b>	
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>	
<b>Dificultades y barreras encontradas</b>	
<b>Soluciones adoptadas</b>	
<b>IMPACTO</b>	

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

## 2. Cuestionario de seguimiento del Plan de Igualdad

### DATOS

	NO	SI
¿Los datos recogidos están claros?		
	COHERENTES	CONTRADICTORIOS
¿Son coherentes o se contradicen?		
	NO	SI
¿Faltan datos?		

### MEDIDAS

	NO	SI
¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto?		
	NO	SI
En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?		

### OBJETIVOS

	NO	SI
¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción?		
	NO	SI
¿Hay retrasos importantes?		
Valorar los desajustes en general		

### INCIDENCIAS

¿Qué incidencias se han detectado?		
¿Cómo se han solucionado?		
	NO	SI
¿Existen obstáculos que dificultan el desarrollo del Plan?		

### NUEVAS NECESIDADES

	NO	SI

¿Se ha generado nuevas necesidades durante la implementación?		
---	--	--

### **IMPLICACIÓN**

	NO	SI
¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso?		
¿En el grado estimado?	NO	SI
¿Ha habido resistencias?	NO	SI
¿Cómo se ha solucionado?		

### **RECURSOS**

	NO	SI
¿Los recursos han sido suficientes?		
¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada?	NO	SI
¿Se ha modificado?	NO	SI

### **CALENDARIO**

	NO	SI
¿Se ha cumplido el calendario?		

### **MODIFICACIONES**

	NO	SI
¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan?		

### **DIMENSIÓN INTERNA**

	NO	SI
¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa?		
¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad?		
¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad?		
¿Y en los procedimientos?		

## **DIMENSIÓN EXTERNA**

	<b>NO</b>	<b>SI</b>
¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa?		
	<b>NO</b>	<b>SI</b>
¿Se han producido cambios en la relación con el entorno?		
	<b>NO</b>	<b>SI</b>
¿Se han producido cambios en las relaciones comerciales?		

### **3. 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

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

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evaluación de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de un Informe de Evaluación del 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.

#### **1. Informe de evaluación**

- **Fecha del informe:**
- **Periodo de evaluación:**

- Comisión/Persona que lo realiza:

### 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			

Implementación de medidas	
Nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos	
Conclusiones	
Valoración general	

### INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN

	BAJO	MEDIO	ALTO
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto previsto 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	

### INFORMACIÓN SOBRE EL 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 los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la dirección?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

Cambios producidos	
--------------------	--

## **CONCLUSIONES Y PROPUESTAS**

Valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del Plan de Igualdad	
Propuesta de mejora o corrección de desviaciones	

Las partes implicadas en el proceso del I Plan de Igualdad realizarán unos cuestionarios para conocer el grado de ejecución de las medidas del Plan y concretar 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 revisión del 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.

## **2. Cuestionario para la comisión de seguimiento.**

### **DATOS GENERALES**

	MUJERES	HOMBRES
Sexo		
	NO	SI
¿Formas parte de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras?		

	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad?											
¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?											
¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la empresa y su cultura?											
¿Qué dificultades se han encontrado en el proceso de implementación del Plan de Igualdad?											
En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?											
¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:											
¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan?											
¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados?											
¿Algunas de las acciones u objetivos previstos tuvieron que ser desestimados y anulados?											
¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de Igualdad? Del 1 al 10											
¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? Del 1 al 10											
¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?											
¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se han respetado?											
¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?											
Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora											

### 3. Cuestionario para la dirección

#### DESCRIPCIÓN

En la empresa estamos en proceso de evaluación de nuestro Plan de Igualdad.

A continuación, en este cuestionario de carácter **ANÓNIMO** y estrictamente **CONFIDENCIAL**, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la implantación del Plan de Igualdad.

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

Gracias de antemano por tu colaboración.

*Nota: Para asegurar la confidencialidad del cuestionario y evitar que al cumplimentar la información de datos personales y profesionales se pueda identificar a la persona que responde, no respondas a aquellas cuestiones que sean susceptibles de generar dicha identificación. La pregunta sobre el sexo de la persona es obligatoria para poder realizar un análisis de las opiniones desde la perspectiva de género.*

## DATOS GENERALES

	MUJERES	HOMBRES
Sexo		
Puesto/cargo		
Antigüedad		
Edad		

## CUESTIONARIO

	SI	NO
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?		
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la empresa?		
¿Las acciones desarrolladas han servido para sensibilizarte ante las situaciones de desigualdad de género?		
¿Las decisiones de la empresa son analizadas para conocer el impacto de género que producen?		
Señala las decisiones empresariales en las que el Plan de Igualdad ha influido positivamente		
Señala las decisiones empresariales en las que el Plan de Igualdad ha influido negativamente		
¿Ha habido dificultades que impidieran que algunas acciones se implementaran en tu área de responsabilidad?		
¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad?		
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en la relación al número de mujeres y hombres?		
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)?		
¿Crees que ha servido para		

- ...ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?		
- ...mejorar las políticas de conciliación en la empresa?		
- ...aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?		
- ...cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?		
- ...tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?		
- ...equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?		
- ...extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?		
- ...que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?		
- ...otras cuestiones? Señalar cuáles:		

#### 4. Cuestionario para la plantilla.

##### DESCRIPCIÓN

En la empresa estamos en proceso de evaluación de nuestro Plan de Igualdad.

A continuación, en este cuestionario de carácter **ANÓNIMO** y estrictamente **CONFIDENCIAL**, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la implantación del Plan de Igualdad.

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

Gracias de antemano por tu colaboración.

*Nota: Para asegurar la confidencialidad del cuestionario y evitar que al cumplimentar la información de datos personales y profesionales se pueda identificar a la persona que responde, no respondas a aquellas cuestiones que sean susceptibles de generar dicha*

identificación. La pregunta sobre el sexo de la persona es obligatoria para poder realizar un análisis de las opiniones desde la perspectiva de género.

#### DATOS PERSONALES

	MUJERES	HOMBRES
Sexo		
Edad		
¿Es responsable de cuidados de hijos/as?	NO	SI
¿Es responsable de cuidados de otras personas dependientes?	NO	SI

#### DATOS PROCESIONALES

Grupo profesional según convenio		
Puesto		
Antigüedad		
¿Tienes personal a cargo?	NO	SI
¿Formas parte de la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras?	NO	SI

#### CUESTIONARIO

	NO	SI
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?		
¿Crees que ha servido para ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?	NO	SI
¿Crees que ha servido para mejorar políticas de conciliación de la empresa?	NO	SI
¿Crees que ha servido para mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?	NO	SI
¿Crees que ha servido para aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisiones importantes?	NO	SI
¿Crees que ha servido para cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	NO	SI
¿Crees que ha servido para tomar conciencia de la barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	NO	SI

¿Crees que ha servido para equilibrar la plantilla en relación a número de mujeres y hombres?		
	NO	SI
¿Crees que ha servido para extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?		
	NO	SI
¿Crees que ha servido para tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?		
Alguna otra cuestión para las que crees que ha servido...		
	NO	SI
¿Las acciones han servido para sensibilizarte y tener más presente situaciones de desigualdad de género?		
	NO	SI
¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?		
	NO	SI
¿Sabes dónde dirigirte para resolver dudas o consultas sobre temas de igualdad?		
	NO	SI
¿Has recibido formación sobre igualdad?		
	NO	SI
¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el plan de igualdad?		
	NO	SI
¿Se han alcanzado los objetivos del plan igualdad propuestos inicialmente?		
Tu valoración global: del 1 a 10 en cuanto satisfacción con el Plan de Igualdad		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		

## 12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

El Plan de Igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurran 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.**

El I Plan de Igualdad ha sido elaborado con la ayuda de la consultora externa Ruiz y Rivas Consultores, S.L.P., durante todo el 2023 hasta la fecha de hoy.

### **15. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.**

El I Plan de Igualdad de la empresa Seguridad Hispánica de Vigilancia y Protección, S.L. se firmará por los integrantes de la correspondiente Comisión Negociadora en Sevilla a 29 DE ENERO DE 2024

De una parte, **como representación de SEGURIDAD HISPÁNICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L.**

- Cristina Sánchez Sánchez, responsable de Recursos Humanos
- Laura Marín Iglesia, Técnica Laboral.
- Alicia Salvador Galindo, responsable de Contabilidad y Finanzas.

De otra parte, **como representación de las personas trabajadoras**

- María Luisa Cubero, en representación del Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), con un porcentaje de participación del 43,200%.

- Vanesa Navarro Rodríguez, en representación del Sindicato Unión Sindical Obrera (USO), con un porcentaje de participación del 29,904%
- Elena Vázquez Nuñez, en representación del Sindicato de Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), con un porcentaje de participación del 29,224%

**Persona en calidad de asesora de la empresa:**

- Joaquín Ruiz Baena, Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Córdoba.

## **16. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Se procederá al registro dentro del plazo de 15 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 de trabajo)

## 17. ANEXOS.

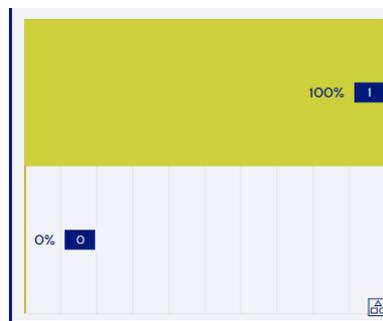
### 17.1. Datos de los cuestionarios.

#### 17.1.1. Cuestionario a la dirección.

##### 1. Participantes:

Lista simple	Respuestas
● Hombre	100% 1
● Mujer	0% 0

Respondido: 1 Omitido: 0



### 2. Edad de los participantes:

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
Hasta 20 años	0	0	0	0
Entre 21 y 30 años	0	0	0	0
Entre 31 y 40 años	0	1	0	1
Entre 41 y 50 años	0	0	0	0
Entre 51 y 60 años	0	0	0	0
Más de 61 años	0	0	0	0
No respuesta	0	0	0	0
Total general	0	1	0	1

### 3. ¿Es responsable del cuidado de hijos/as?:

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
SI	0	1	0	0
NO	0	0	0	0
No respuesta	0	1	0	1
Total general	0	1	0	1

#### **4. ¿Es responsable del cuidado de otras personas dependientes?:**

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
SI	0	0	0	0
NO	0	0	0	0
No respuesta	0	0	0	0
Total general	0	0	0	0

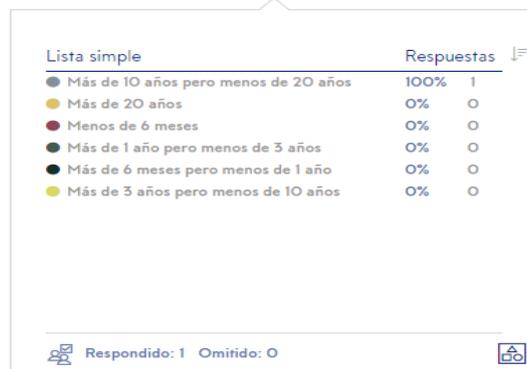
- La participación de la muestra representa el 100% del personal de dirección al que se le ha enviado la encuesta (se le ha enviado a 1 persona).
- Ha contestado 1 persona, siendo la representación femenina en la dirección el 0% y la masculina el 100%.
- El 100% de la participación de la muestra, tiene hijos/as y otras personas dependientes a su cargo.

#### **5. Antigüedad:**

	Menos de 6 meses	Más de 6 meses pero menos de 1 año	Más de 1 año pero menos de 3 años	Más de 3 años pero menos de 10 años	Más de 10 pero menos de 20 años	Más de 20 años	No respuesta	Total
Hasta 20 años	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 21 y 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 31 y 40 años	0	0	0	0	1	0	0	1
Entre 41 y 50 años	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 51 y 60 años	0	0	0	0	0	0	0	0
Más de 61 años	0	0	0	0	0	0	0	0
No responde	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	1	0	0	1

### Antigüedad

El 100% ha respondido "Más de 10 años pero menos de 20 años"



- Predomina el personal de dirección con una antigüedad de más de 10 años pero menos de 20 años, representado el 100% de la muestra participante

### 6. ¿Formas parte de la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras?:

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
SI	0	0	0	0
NO	0	1	0	1
No respuesta	0	0	0	0
Total general	0	1	0	0

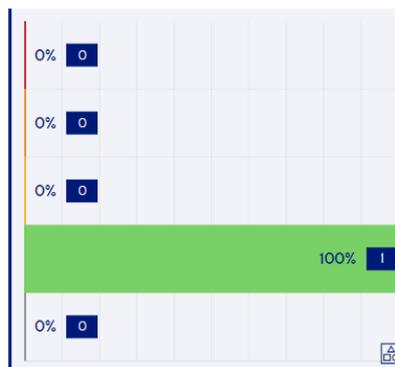
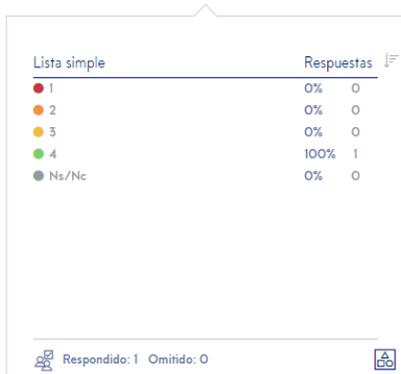
- El 100% de la muestra participantes no forman parte de la representación legal de los trabajadores.

**7. La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa:**

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	1	0	1
No respuesta	0	0	0	0
Total general	0	1	0	0

La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa.

El 100% ha respondido "4"

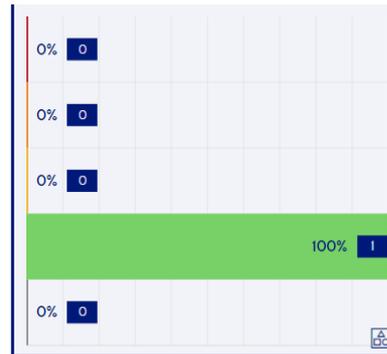


**8. La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad:**

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	1	0	1
No respuesta	0	0	0	0

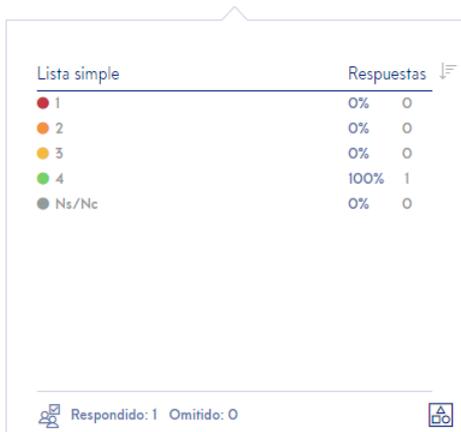
<b>Total general</b>	0	1	0	0
----------------------	---	---	---	---

La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.  
El 100% ha respondido "4"



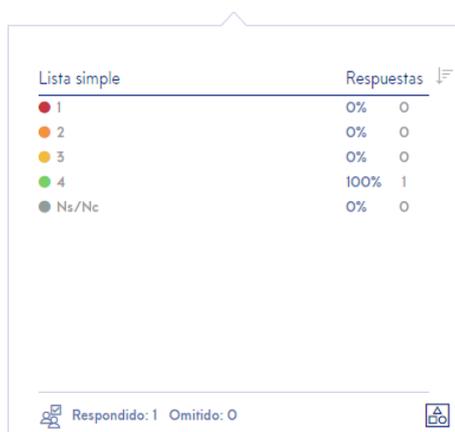
**9. La dirección de la empresa está comprometida con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres:**

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
<b>1</b>	0	0	0	0
<b>2</b>	0	0	0	0
<b>3</b>	0	0	0	0
<b>4</b>	0	1	0	1
<b>No respuesta</b>	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0



**10. Se valoran las repercusiones de las decisiones estratégicas en las trabajadoras y trabajadores:**

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	1	0	1
No respuesta	0	0	0	0
Total general	0	1	0	0



**11. Las decisiones son diferentes si la persona trabajadora es hombre o mujer:**

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	0	0	0
No respuesta	0	1	0	1
Total general	0	1	0	0

**12. Se busca cómo reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado**

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	1	0	1
No respuesta	0	0	0	0
Total general	0	1	0	0



**13. Las decisiones adoptadas garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres:**

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	1	0	1
No respuesta	0	0	0	0
Total general	0	1	0	0



**14. Se ha informado a la totalidad de la empresa de la implantación del Plan de igualdad:**

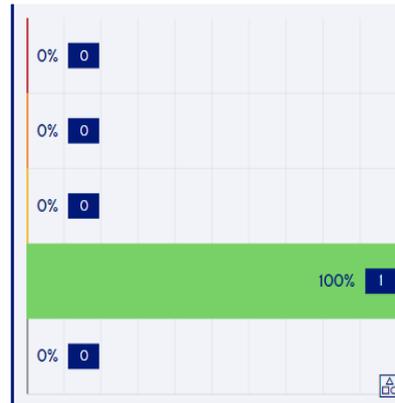
	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
1	0	0	0	0
2	0	1	0	1
3	0	0	0	0
4	0	0	0	0
No respuesta	0	0	0	0
Total general	0	1	0	0



**15. La dirección está dispuesta a impulsar el plan, aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo:**

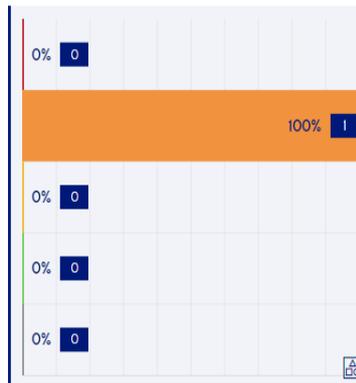
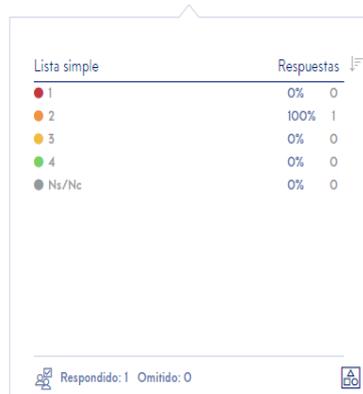
	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	1	0	1

<b>No respuesta</b>	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0



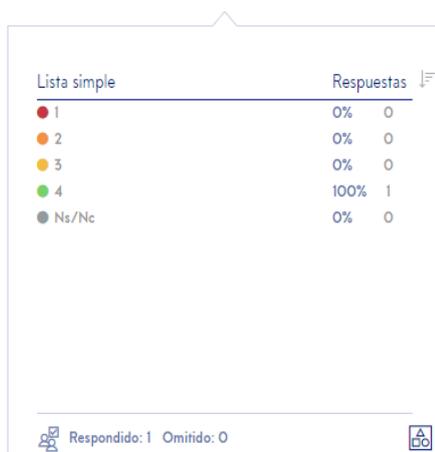
**16. Existe información suficiente para informar al personal sobre la implantación del plan de igualdad en su departamento:**

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
<b>1</b>	0	0	0	0
<b>2</b>	0	1	0	1
<b>3</b>	0	0	0	0
<b>4</b>	0	0	0	0
<b>No respuesta</b>	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0



**17. Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo:**

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
<b>1</b>	0	0	0	0
<b>2</b>	0	0	0	0
<b>3</b>	0	0	0	0
<b>4</b>	0	1	0	1
<b>No respuesta</b>	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0



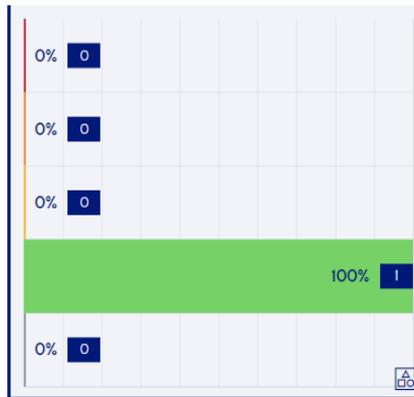
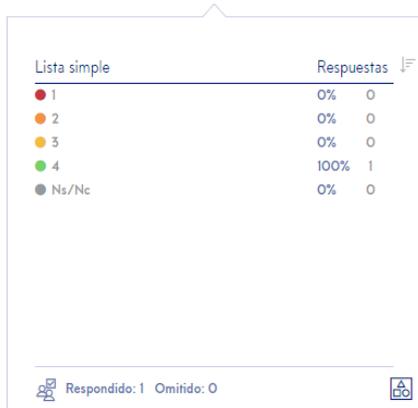
**18. Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable:**

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	1	0	1
No respuesta	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0



**19. Tú departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres:**

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	1	0	1
No respuesta	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0



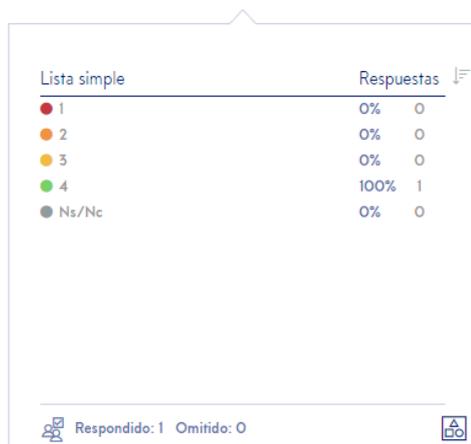
**20. El desequilibrio en el departamento que diriges es una situación a corregir:**

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	1	0	1
4	0	0	0	0
No respuesta	0	0	0	0
Total general	0	1	0	0



**21. La igualdad está en consonancia con los objetivos de tú departamento:**

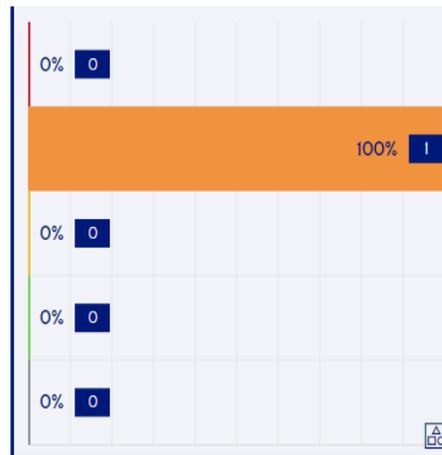
	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	1	0	1
No respuesta	0	0	0	0
Total general	0	1	0	0



**22. Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa:**

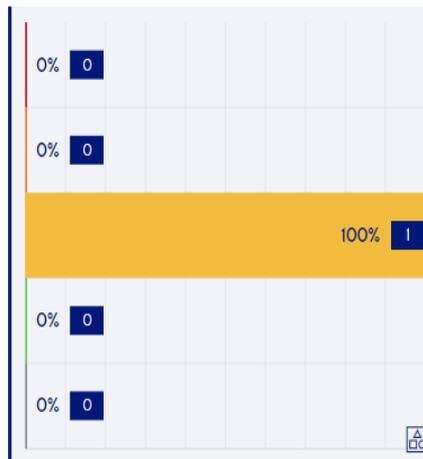
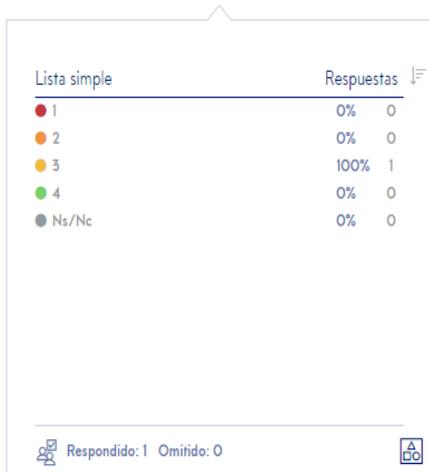
	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
1	0	0	0	0
2	0	1	0	1
3	0	0	0	0
4	0	0	0	0

<b>No respuesta</b>	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0



**23. Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu departamento:**

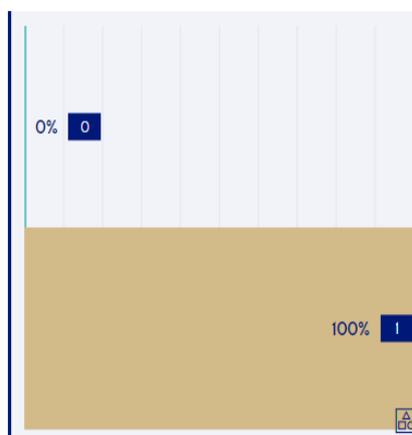
	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
<b>1</b>	0	0	0	0
<b>2</b>	0	0	0	0
<b>3</b>	0	1	0	1
<b>4</b>	0	0	0	0
<b>No respuesta</b>	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0



**24. ¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tú empresa?:**

El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres

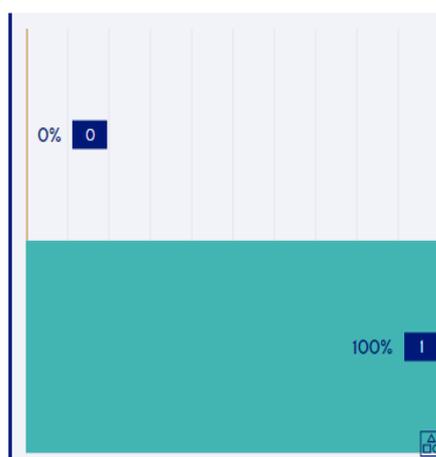
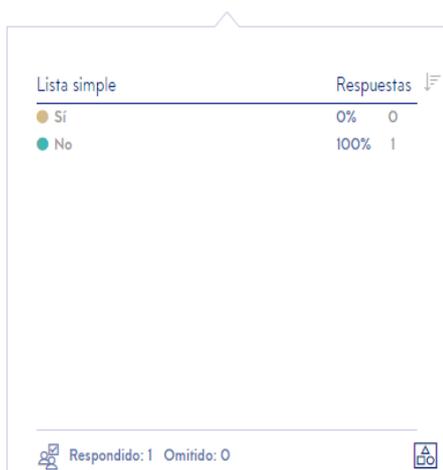
	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
<b>SI</b>	0	1	0	1
<b>NO</b>	0	0	0	0
<b>No respuesta</b>	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0



**25. ¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tú empresa?:**

La empresa se incilina más por contratar hombres por constumbre social

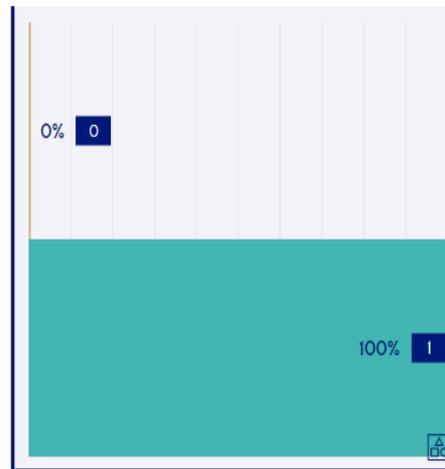
	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
<b>SI</b>	0	0	0	0
<b>NO</b>	0	1	0	1
<b>No respuesta</b>	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0



**26. ¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tú empresa?:**

Por cualidades específicas de los hombres para el desempeó del trabajo

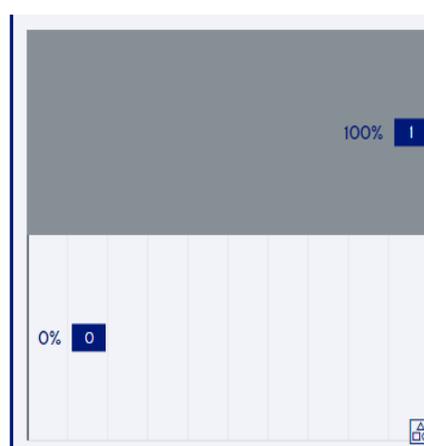
	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
<b>SI</b>	0	0	0	0
<b>NO</b>	0	1	0	1
<b>No respuesta</b>	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0



**27. ¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tú empresa?:**

Por malas experiencias en contratación con mujeres.

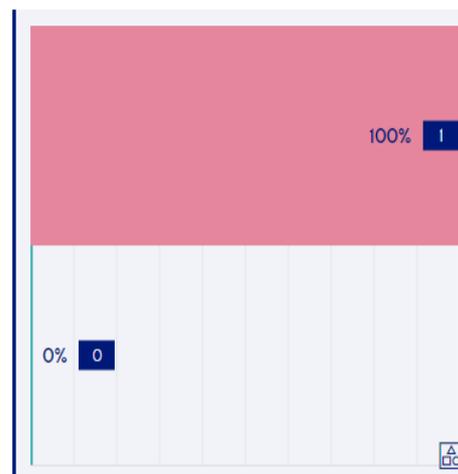
	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
SI	0	0	0	0
NO	0	1	0	1
No respuesta	0	0	0	0
Total general	0	1	0	0



**28. ¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tú empresa?:**

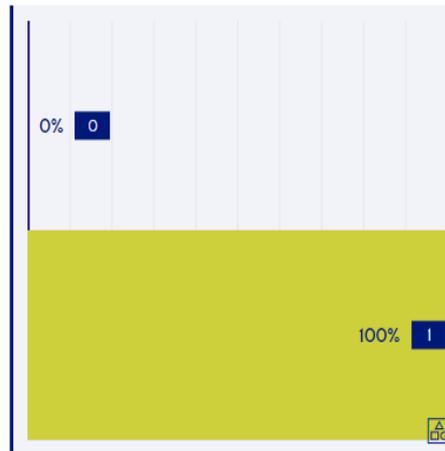
Por falta de perfiles con la formación requerida.

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
<b>SI</b>	0	1	0	1
<b>NO</b>	0	0	0	0
<b>No respuesta</b>	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0



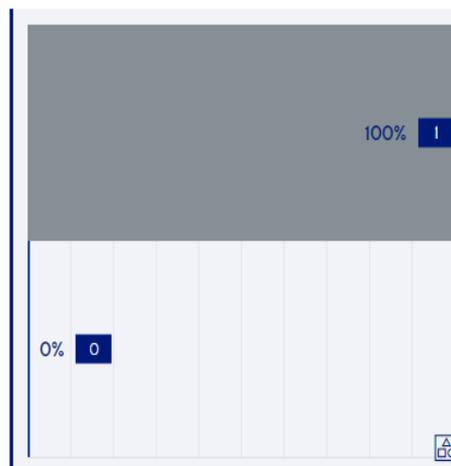
**29. ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres?:**

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
<b>SI</b>	0	1	0	1
<b>NO</b>	0	0	0	0
<b>No respuesta</b>	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0



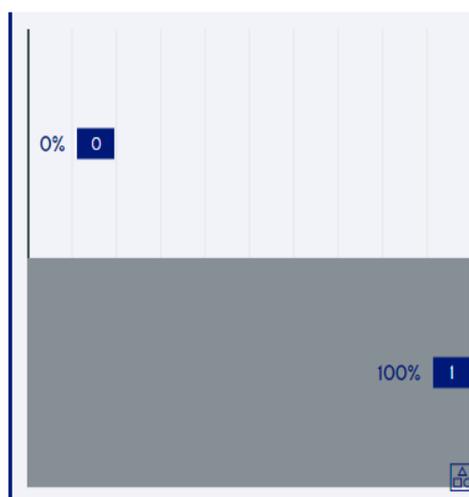
**30. ¿Pueden los mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres?:**

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
SI	0	1	0	1
NO	0	0	0	0
No respuesta	0	0	0	0
Total general	0	1	0	0



**31. ¿Las mujeres tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?:**

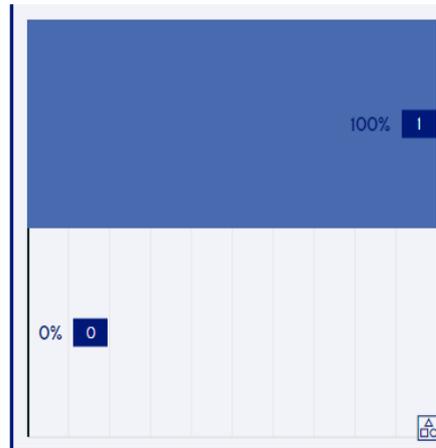
	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
<b>SI</b>	0	0	0	0
<b>NO</b>	0	1	0	1
<b>No respuesta</b>	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0



**32. ¿Los hombres tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?:**

Administrativos

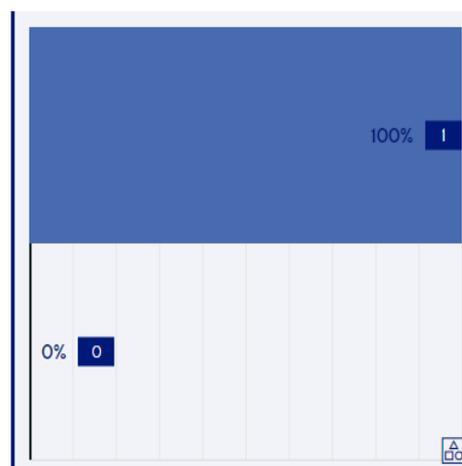
	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
<b>SI</b>	0	0	0	0
<b>NO</b>	0	1	0	1
<b>No respuesta</b>	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0



**33. ¿Los hombres tienen menos oportunidades de promoción?:**

Técnicos

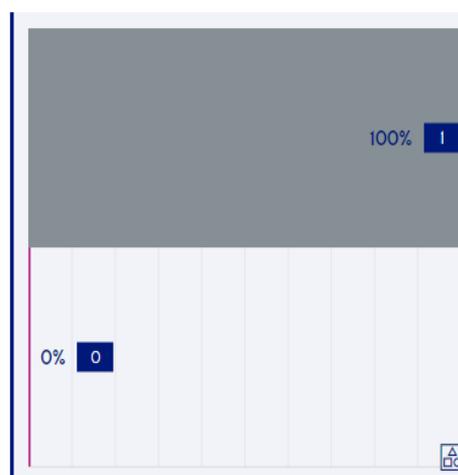
	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
SI	0	0	0	0
NO	0	1	0	1
No respuesta	0	0	0	0
Total general	0	1	0	0



**34. ¿Los hombres tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?:**

Operarios

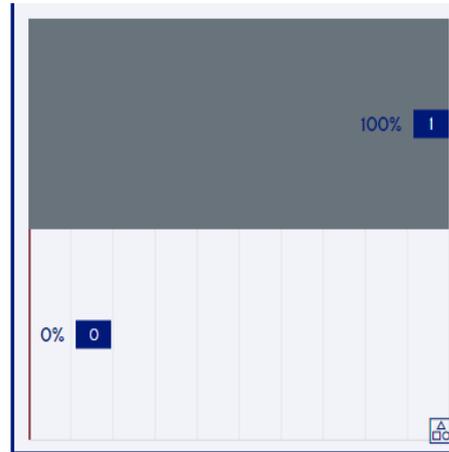
	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
<b>SI</b>	0	0	0	0
<b>NO</b>	0	1	0	1
<b>No respuesta</b>	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0



**35. ¿Los hombres tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?:**

Mandos Intermedios

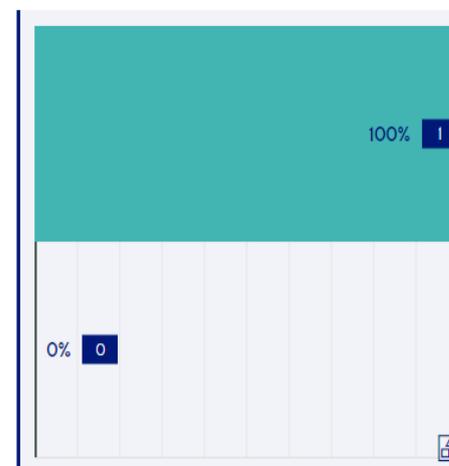
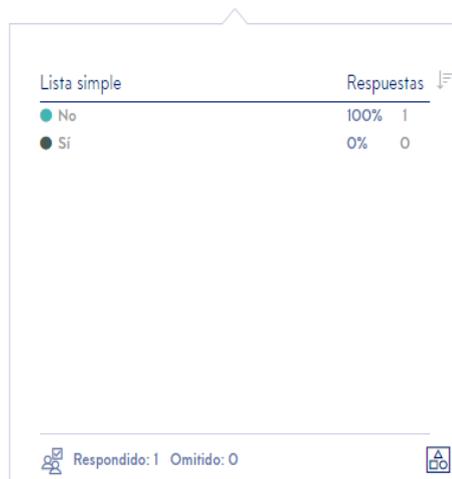
	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
<b>SI</b>	0	0	0	0
<b>NO</b>	0	1	0	1
<b>No respuesta</b>	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0



**36. ¿Los hombres tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?:**

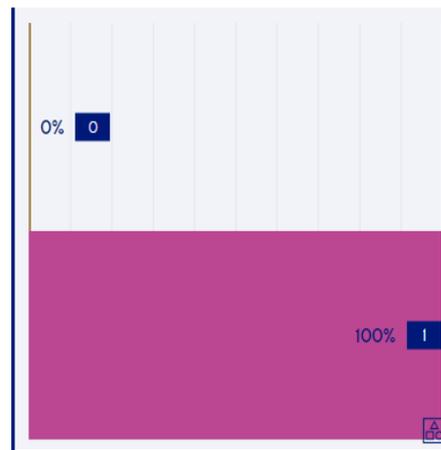
Dirección

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
SI	0	0	0	0
NO	0	1	0	1
No respuesta	0	0	0	0
Total general	0	1	0	0



**37. ¿Son necesarias acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando?:**

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
<b>SI</b>	0	1	0	1
<b>NO</b>	0	0	0	0
<b>No respuesta</b>	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0

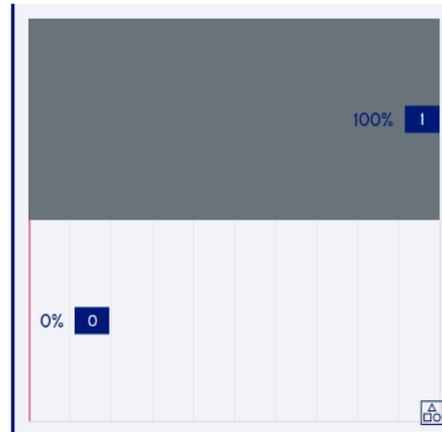


**38. ¿Son necesarias acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando?:**

	Mujer	Hombre	No respuesta	Total general
<b>SI</b>	0	0	0	0
<b>NO</b>	0	1	0	1
<b>No respuesta</b>	0	0	0	0
<b>Total general</b>	0	1	0	0

Lista simple		Respuestas
<input checked="" type="radio"/> No		100% 1
<input type="radio"/> Sí		0% 0

Respondido: 1 Omitido: 0

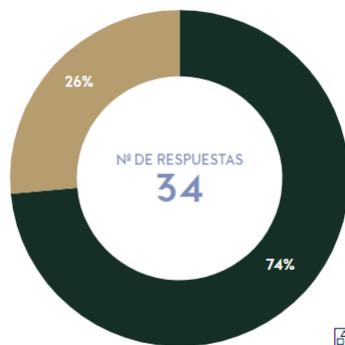
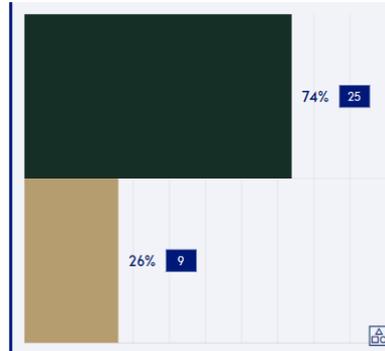


### 17.1.2. Cuestionario a la plantilla.

#### 1. Participantes:

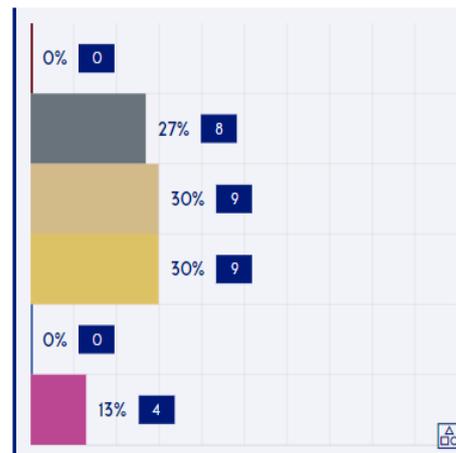
Lista simple		Respuestas
<input checked="" type="radio"/> Hombre		74% 25
<input type="radio"/> Mujer		26% 9

Respondido: 34 Omitido: 0



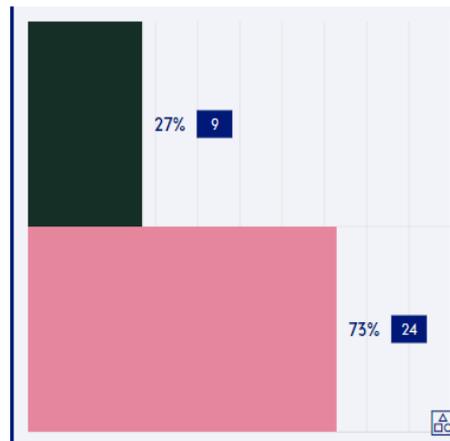
## 2. Edad de los participantes:

	Total	%
Hasta 20 años	0	0%
Entre 21 y 30 años	4	13%
Entre 31 y 40 años	8	27%
Entre 41 y 50 años	9	30%
Entre 51 y 60 años	9	30%
Más de 61 años	0	0
No respuesta	4	0
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



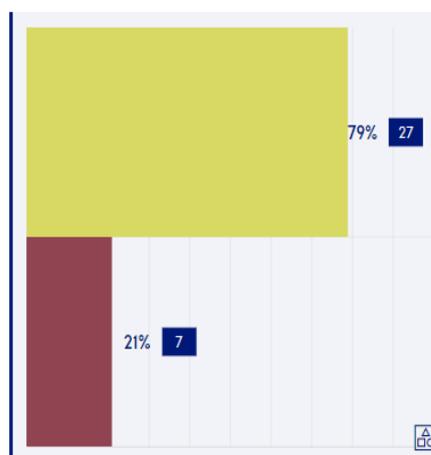
## 3. Edad de los participantes:

	Total	%
SI	24	73%
NO	9	27%
No respuesta	1	0
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



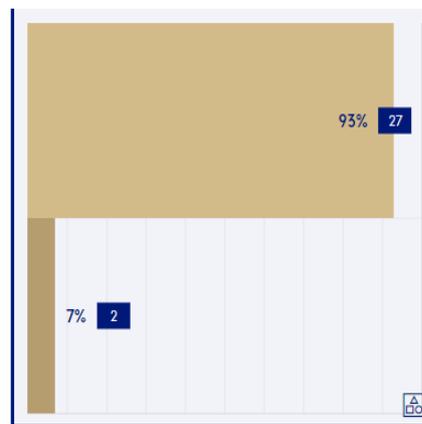
**4. ¿Es responsable de cuidados de otras personas dependientes?:**

	Total	%
<b>SI</b>	7	21%
<b>NO</b>	27	79%
<b>No respuesta</b>	0	0
<b>Total general</b>	34	100%



5. ¿Formas parte de la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras?:

	Total	%
SI	2	7%
NO	27	93%
No respuesta	5	0
Total general	34	100%



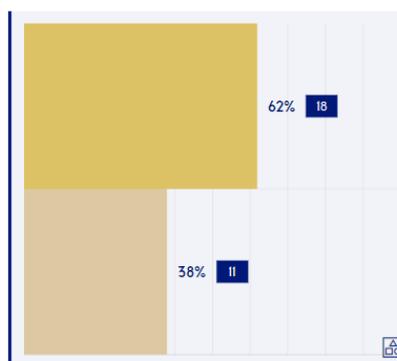
## 6. Antigüedad

	Total	%
Hasta 6 meses	5	19%
Más de 6 meses y hasta 1 año	1	4%
Más de 1 año y hasta 3 años	8	30%
Más de 3 años y hasta 10 años	5	19%
Más de 10 años y hasta 20 años	4	15%
Más de 20 años	4	15%
No respuesta	7	0
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



**7. ¿Tienes personal a su cargo?**

	Total	%
<b>SI</b>	11	38%
<b>NO</b>	18	62%
<b>No respuesta</b>	5	0
<b>Total general</b>	34	100%



**8. En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**

	Total	%
<b>1</b>	1	3%
<b>2</b>	1	3%
<b>3</b>	3	9%
<b>4</b>	18	55%
<b>No respuesta</b>	10	30%
<b>Omitido</b>	1	
<b>Total general</b>	34	100%

Lista simple	Respuestas
1	3% 1
2	3% 1
3	9% 3
4	55% 18
Ns/Nc	30% 10

Respondido: 33 Omitido: 1

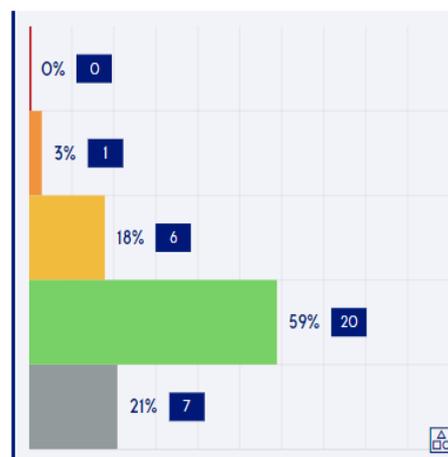


**9. La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad**

	Total	%
1	0	0%
2	1	3%
3	6	18%
4	20	59%
No respuesta	7	21%
Omitido	0	
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

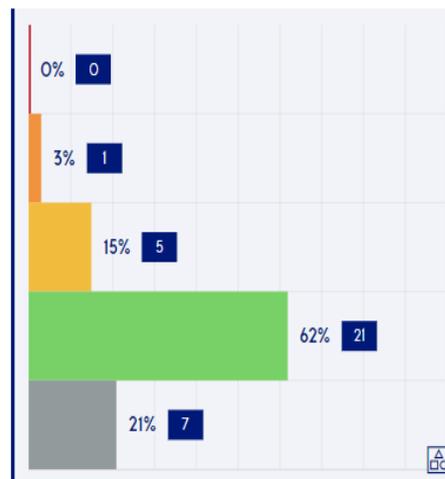
Lista simple	Respuestas
1	0% 0
2	3% 1
3	18% 6
4	59% 20
Ns/Nc	21% 7

Respondido: 34 Omitido: 0



**10. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad**

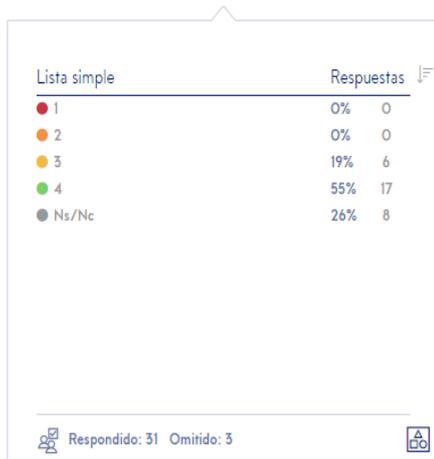
	Total	%
1	0	0%
2	1	3%
3	5	15%
4	21	62%
No respuesta	7	21%
Omitido	0	
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



**11. La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.**

	Total	%
1	0	0%
2	0	0%
3	6	19%
4	17	55%

<b>No respuesta</b>	8	26%
<b>Omitido</b>	3	
<b>Total general</b>	34	100%



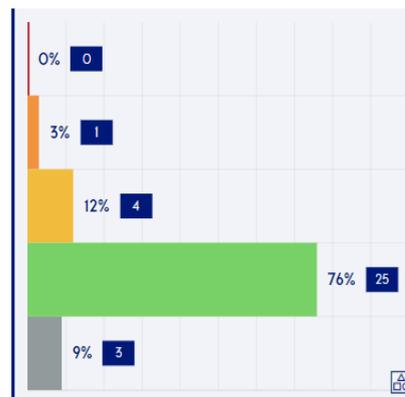
**12. La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.**

	Total	%
<b>1</b>	0	0%
<b>2</b>	1	3%
<b>3</b>	4	12%
<b>4</b>	25	76%
<b>No respuesta</b>	3	9%
<b>Omitido</b>	1	
<b>Total general</b>	34	100%

Lista simple

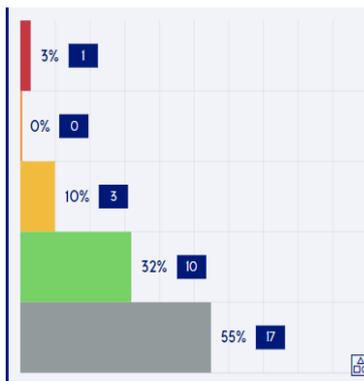
	Respuestas	
1	0%	0
2	3%	1
3	12%	4
4	76%	25
Ns/Nc	9%	3

Respondido: 33 Omitido: 1



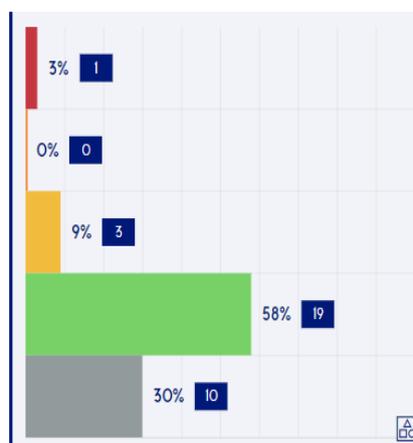
**13. A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres**

	Total	%
1	1	3%
2	0	0%
3	3	10%
4	10	32%
No respuesta	17	55%
Omitido	3	
Total general	34	100%



**14. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.**

	Total	%
1	1	3%
2	0	0%
3	3	9%
4	19	58%
No respuesta	10	30%
Omitido	1	
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



**15. La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres**

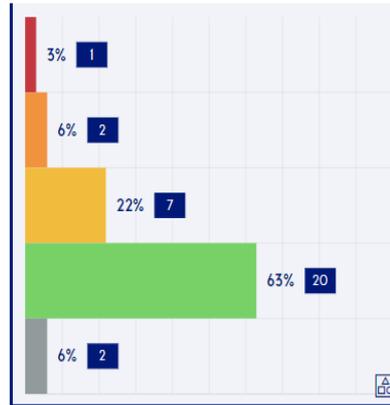
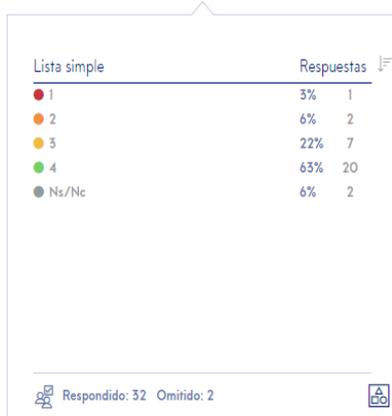
	Total	%
1	0	0%
2	0	0%
3	6	18%
4	20	61%
No respuesta	7	21%
Omitido	1	
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



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

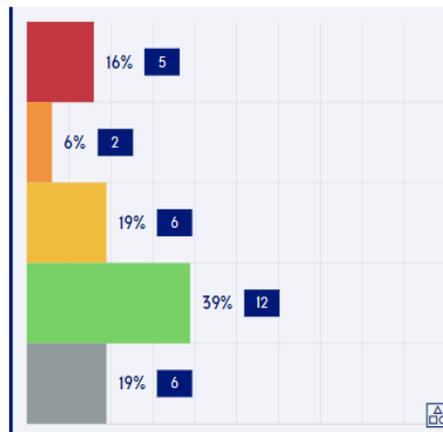
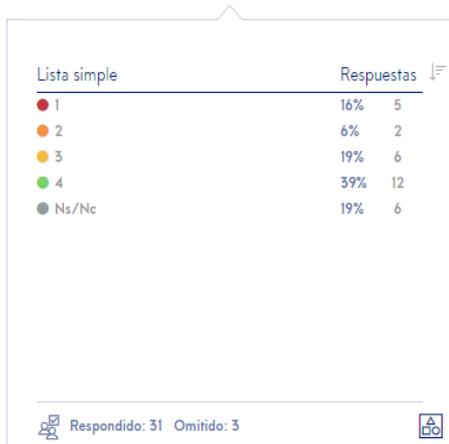
	Total	%
1	1	3%
2	2	6%
3	7	22%
4	20	63%
No respuesta	2	6%

<b>Omitido</b>	2	
<b>Total general</b>	34	100%



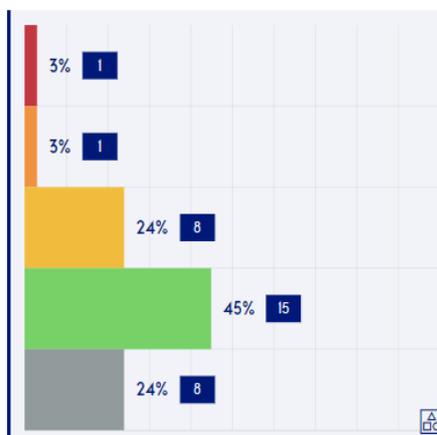
**17. La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación**

	Total	%
<b>1</b>	5	16%
<b>2</b>	2	6%
<b>3</b>	6	19%
<b>4</b>	12	39%
<b>No respuesta</b>	6	19%
<b>Omitido</b>	3	
<b>Total general</b>	34	100%



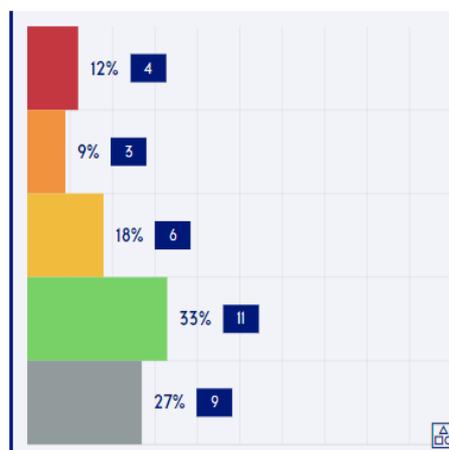
**18. La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)**

	Total	%
1	1	3%
2	1	3%
3	8	24%
4	15	45%
No respuesta	8	24%
Omitido	1	
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



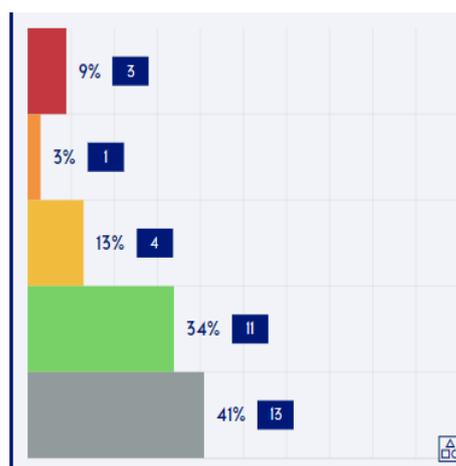
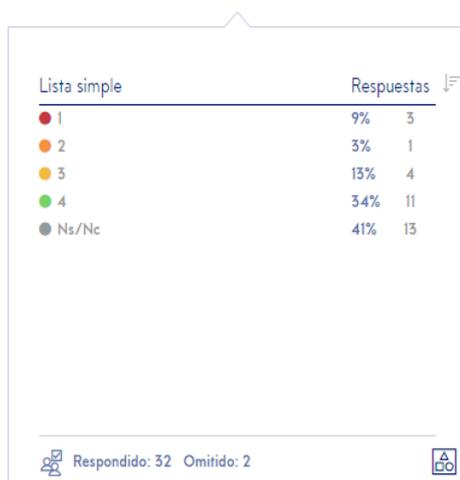
**19. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por ley.**

	Total	%
1	4	12%
2	3	9%
3	6	18%
4	11	33%
No respuesta	9	27%
Omitido	1	
Total general	34	100%



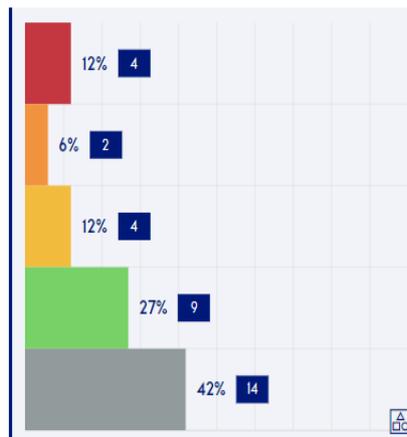
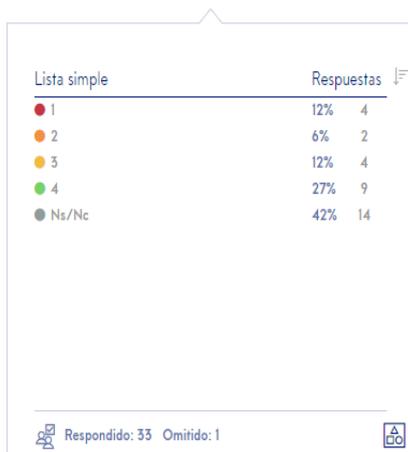
**20. Quienes que se acogen a medidas temporales de conciliación (p.e., jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo.**

	Total	%
1	3	9%
2	1	3%
3	4	13%
4	4	34%
No respuesta	13	41%
Omitido	2	
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



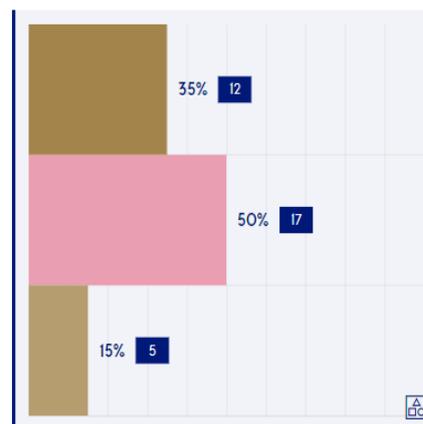
**21. La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.**

	Total	%
1	4	12%
2	2	6%
3	4	12%
4	9	27%
No respuesta	14	42%
Omitido	1	
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



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

	Total	%
<b>SI</b>	17	50%
<b>NO</b>	12	35%
<b>No respuesta</b>	5	15%
<b>Omitido</b>	0	0
<b>Total general</b>	34	100%

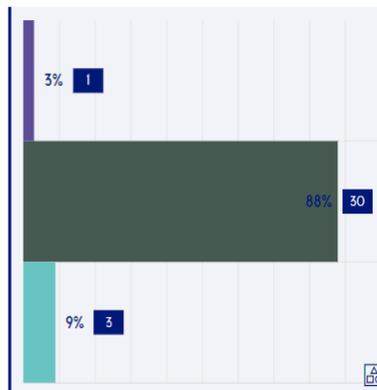


**23. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?**

	Total	%
<b>SI</b>	30	88%
<b>NO</b>	1	3%
<b>No respuesta</b>	3	9%
<b>Omitido</b>	0	0
<b>Total general</b>	34	100%

Lista simple	Respuestas
No	3% 1
Si	88% 30
Ns/Nc	9% 3

Respondido: 34 Omitido: 0



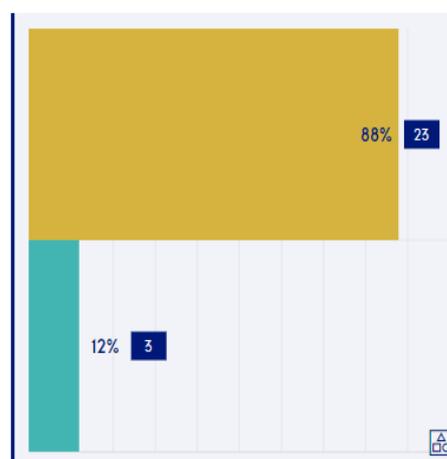
**24. ¿Qué razones crees que justifican la masculinización del sector?:**

El sector y tipo de trabajo es más demandado por hombres que por mujeres

	Total	%
<b>SI</b>	23	88%
<b>NO</b>	3	12%
<b>Omitido</b>	8	0
<b>Total general</b>	34	100%

Lista simple	Respuestas
Si	88% 23
No	12% 3

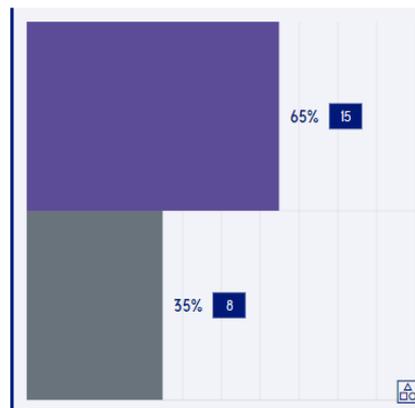
Respondido: 26 Omitido: 8



**25. ¿Qué razones crees que justifican la masculinización del sector?:**

La empresa se inclina más por contratar hombres por costumbre social.

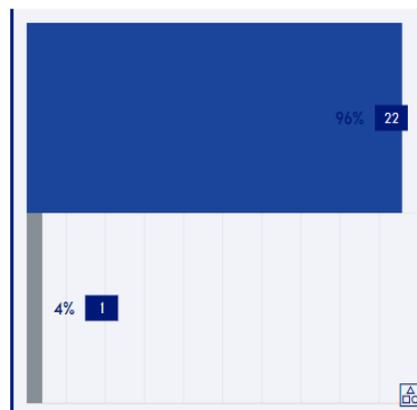
	Total	%
<b>SI</b>	8	35%
<b>NO</b>	15	65%
<b>Omitido</b>	11	0
<b>Total general</b>	34	100%



**26. ¿Qué razones crees que justifican la masculinización del sector?:**

Por discriminación hacia las mujeres

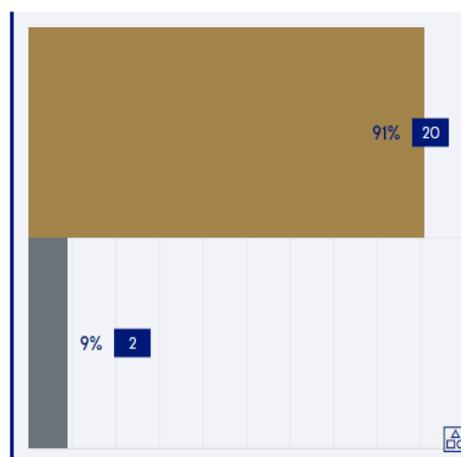
	Total	%
<b>SI</b>	1	4%
<b>NO</b>	22	96%
<b>Omitido</b>	1	0
<b>Total general</b>	34	100%



**27. ¿Qué razones crees que justifican la masculinización del sector?:**

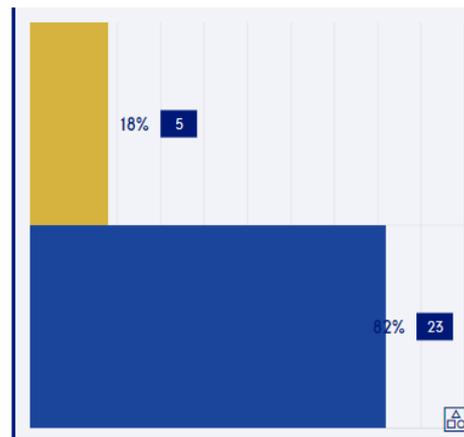
Por malas experiencias en contratación con mujeres

	Total	%
<b>SI</b>	2	9%
<b>NO</b>	20	91%
<b>Omitido</b>	12	0
<b>Total general</b>	34	100%



**28. ¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?:**

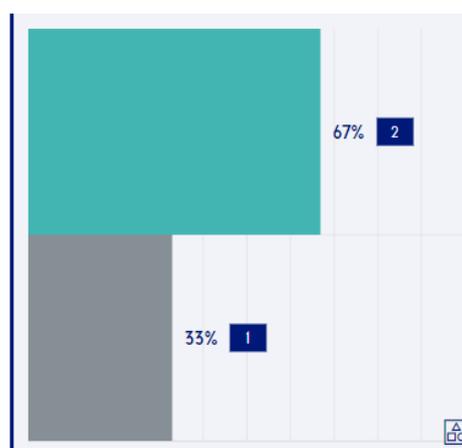
	Total	%
SI	5	18%
NO	23	82%
Omitido	6	0
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



**29. ¿En qué puestos especialmente?:**

Administrativos

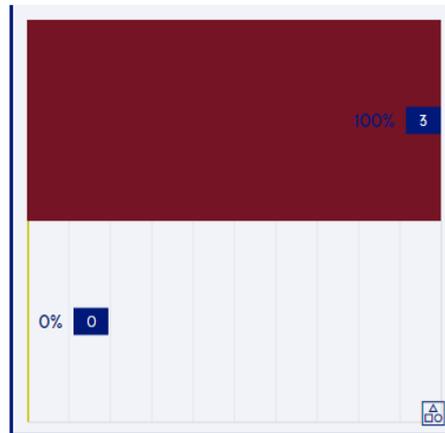
	Total	%
SI	1	33%
NO	2	67%
Omitido	31	0
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



**30. ¿En qué puestos especialmente?:**

Técnicos

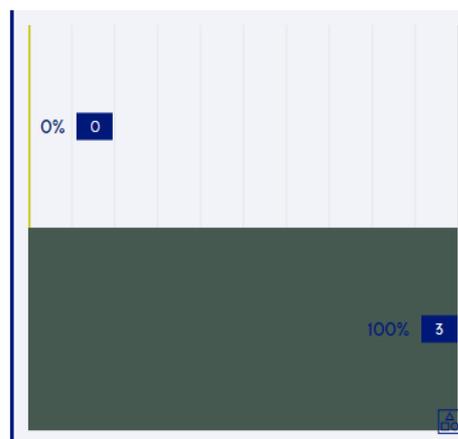
	Total	%
SI	3	100%
NO	0	0%
Omitido	31	0
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



### 31. ¿En qué puestos especialmente?:

Operativos/producción

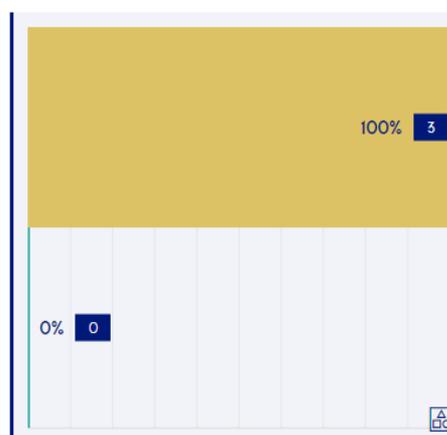
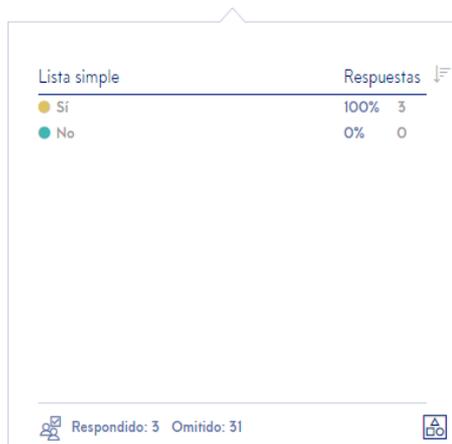
	Total	%
<b>SI</b>	3	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>Omitido</b>	31	0
<b>Total general</b>	34	100%



### 32. ¿En qué puestos especialmente?:

Mandos intermedios

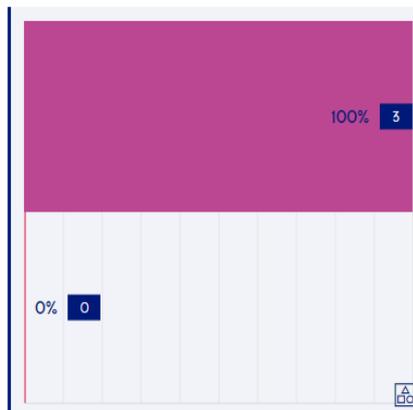
	Total	%
SI	3	100%
NO	0	0%
Omitido	31	0
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



### 33. ¿En qué puestos especialmente?:

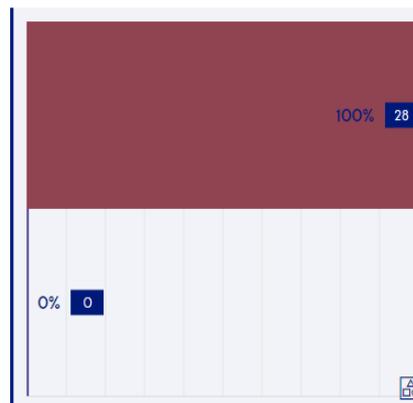
Dirección

	Total	%
SI	3	100%
NO	0	0%
Omitido	31	0
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



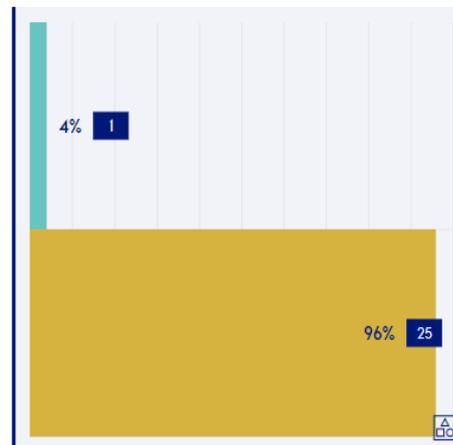
**34. ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?**

	Total	%
<b>SI</b>	28	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>Omitido</b>	6	0
<b>Total general</b>	34	100%



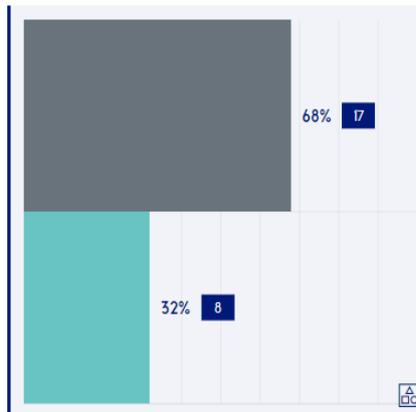
**35. ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?**

	Total	%
<b>SI</b>	25	96%
<b>NO</b>	1	4%
<b>Omitido</b>	8	0
<b>Total general</b>	34	100%



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

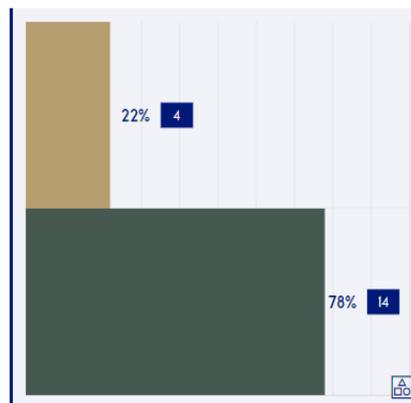
	Total	%
<b>SI</b>	17	68%
<b>NO</b>	8	32%
<b>Omitido</b>	9	0
<b>Total general</b>	34	100%



### 37. ¿En qué puestos especialmente?

Administrativos

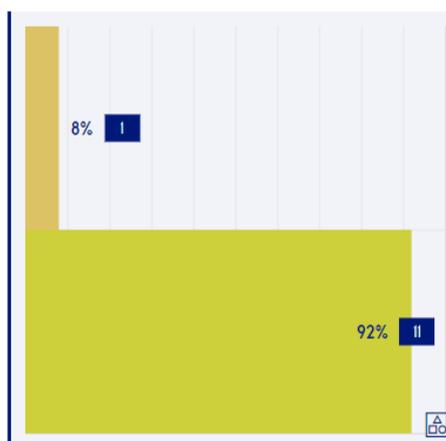
	Total	%
<b>SI</b>	14	78%
<b>NO</b>	4	22%
<b>Omitido</b>	16	0
<b>Total general</b>	34	100%



### 38. ¿En qué puestos especialmente?

Técnicos

	Total	%
SI	11	92%
NO	1	8%
Omitido	22	0
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



### 39. ¿En qué puestos especialmente?

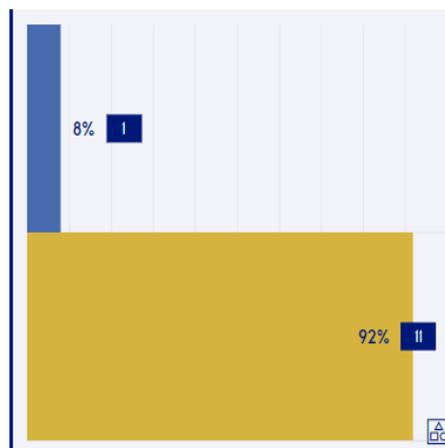
Operativos/producción

	Total	%
SI	11	92%
NO	1	8%
Omitido	22	0
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Lista simple

	Respuestas
● No	8% 1
● Sí	92% 11

Respondido: 12 Omitido: 22



#### 40. ¿En qué puestos especialmente?

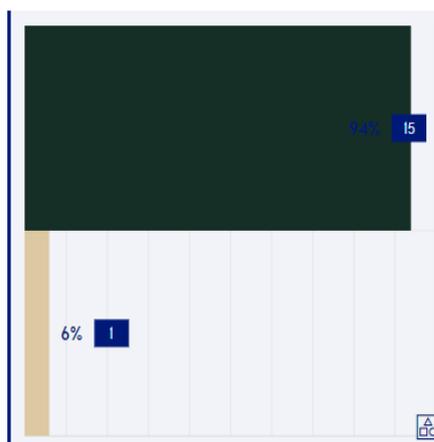
Mandos intermedios

	Total	%
<b>SI</b>	15	94%
<b>NO</b>	1	6%
<b>Omitido</b>	18	0
<b>Total general</b>	34	100%

Lista simple

	Respuestas
● Sí	94% 15
● No	6% 1

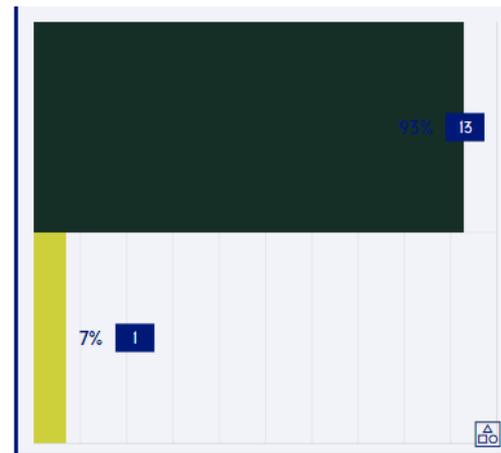
Respondido: 16 Omitido: 18



#### 41. ¿En qué puestos especialmente?

Dirección

	Total	%
SI	13	93%
NO	1	7%
Omitido	20	0
<b>Total general</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



## 18. MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS DE COMUNICACIÓN.

Para promover la utilización del lenguaje no sexista, la empresa tiene previsto elaborar un manual de Buenas Prácticas que ha sido difundido a toda la plantilla.

## **19. PROTOCÓLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.**

### **ÍNDICE**

- 1. INTRODUCCIÓN.**
  - 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**
  - 3. OBJETIVOS.**
  - 4. AMBITO DE APLICACIÓN.**
  - 5. VIGENCIA Y REVISIÓN.**
  - 6. REGISTRO.**
  - 7. PRINCIPIOS.**
  - 8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES.**
  - 9. MEDIDAS PREVENTIVAS.**
  - 10. PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES.**
  - 11. MEDIDAS REACTIVAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA.**
- ANEXO I MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.**

## **1. INTRODUCCIÓN.**

Conscientes, SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. están orientados hacia el respeto de las personas que integran la empresa, las partes firmantes reconocen la obligación de condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones laborales que atenten contra a la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

La integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato son derechos que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y 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, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y otras conductas contra a la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva** ante este tipo de situaciones.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- I. **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.
- II. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente de las conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
- III. **Medidas reactivas** frente a las conductas contra la libertad sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:
  - a. Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
  - b. Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima.

## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios.

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la conciliación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como la formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad en el trabajo, incluyendo el acoso sexual

y de acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

- SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.
  
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los calores de respecto sobre los que se inspira.

### **3. OBJETIVOS.**

El objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y celeridad las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias frente a conductas que atentan contra libertad sexual, en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sea necesarias en el caso de constatarse que ha existido una conducta contraria a la libertad sexual en el trabajo.
- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** frente a cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual en el trabajo, incluida las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

- **Adoptar medidas disciplinarias** contra la persona agresora o acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

#### **4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El Protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. en el ámbito estatal, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

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

El Protocolo será de aplicación a las conductas y actos contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones de la empresa.
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) en el ámbito digital y de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

- f) en el alojamiento proporcionado por empresa.

## **5. VIGENCIA Y REVISIÓN.**

El periodo de vigencia o duración del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L.

La revisión del presente protocolo se llevará a cabo en los siguientes supuestos:

- I. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital.
- II. Cuando se ponga en 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.
- III. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- IV. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por delitos o conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del Protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

## **6. REGISTRO.**

Se procederá al depósito del presente Protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los 15 días siguientes a su firma.

## 7. PRINCIPIOS

### I. Confidencialidad y reserva.

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

### II. Diligencia y celeridad.

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

### III. Respecto y dignidad a las personas.

SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.

### IV. Contradicción y oralidad.

El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas.

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

### V. Protección de Datos.

Se dará el debido respeto a la normativa de protección de datos.

**VI. Indemnidad frente a represalias.**

Queda prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo hacia una persona como consecuencia de la presentación de queja, reclamación, denuncia, recurso contra su discriminación por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra su libertad sexual o la de otra persona, así como hacia quienes comparezcan como testigos o participen en el procedimiento.

**VII. Enfoque de género y derechos humanos.**

Se garantiza la perspectiva de género en el diseño y la aplicación de todas las medidas preventivas, procedimentales y reactivas.

**VIII. Garantía de actuación.**

La empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

**IX. Resarcimiento a la persona acosada y protección social de la víctima.**

La empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

**X. Restitución de las víctimas.**

Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

**XI. Garantía de los derechos laborales y de protección social de la víctima.**

Se garantizarán todos los derechos laborales de la víctima y su protección social si fuera necesario, facilitando la obtención de ayuda psicológica, el acceso a servicios sociales de atención, etc.

## 8. DEFINICIONES.

### 8.1. Conductas contra la libertad sexual

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

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de este tipo de conductas, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que se definen a continuación:

- I. **Acoso sexual:** Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- **Tipos de acoso sexual:**

Se distingue dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

- A) *Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual***

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo

- B) *Acoso sexual ambiental***

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

***Conductas verbales***

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de

trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### ***No verbales***

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto u otros medios digitales, de cualquier otro tipo de contenido sexual de carácter ofensivo.

#### ***Físicas***

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

- II. **Acoso por razón de sexo:** Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye 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.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

- **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:**

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en

función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

## **9. MEDIDAS PREVENTIVAS.**

Con el objeto de prevenir y evitar el acoso sexual por razón de sexo, SEGURIDAD HISPÁNICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L. establecerá las siguientes actuaciones:

### ***a. Información y sensibilización***

- Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
- El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla, teniendo en cuenta las nuevas incorporaciones.
- Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020,

de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento que pudieran propiciarlos.

***b. Formación***

- Se impartirá la formación en prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual a todas las personas que formen parte de la comisión.
- Se organizarán talleres formativos para la plantilla sobre prevención y actuación frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, e incidiendo en el ámbito digital.

**10. MEDIDAS PROCEDIMENTALES.**

**10.1. Comisión Instructora de tratamiento de denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.**

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por 2 por parte de SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. y 2 por parte de la representación de las personas trabajadoras constituidas por las siguientes personas:

De una parte, **como representación de SEGURIDAD HISPÁNICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN, S.L.**

- Cristina Sánchez Sánchez, responsable de Recursos Humanos
- Laura Marín Iglesia, Técnica Laboral.

De otra parte, **como representación de las personas trabajadoras**, una vez que el Agente de Igualdad convoque a la Comisión de Seguimiento, la parte social propondrá dos candidatos para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual

Se designa una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a Cristina Sánchez Sánchez responsable de Recursos Humanos.

Así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

## **10.2. Procedimiento de Actuación.**

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual, así como quienes sean conocedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

**a) Fase I. Denuncia.**

La denuncia (Ver Anexo I) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico ([igualdad@sehivipro.com](mailto:igualdad@sehivipro.com)) a la Agente de Igualdad, quién convocará una reunión a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad y en esa primera reunión de determinará quien se quedará instruyendo la denuncia en representación de la parte social.

La denuncia de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier conducta contra la libertad sexual en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo o la conducta frente a la libertad sexual, como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o

representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes (empresa y parte social) determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

***b) Fase II. Investigación.***

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de **5 días** a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de **5 días** se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presenta víctima y evitar el contacto con la presenta persona agresora y las interferencias durante el proceso de investigación, la **Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares** mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá

llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de conducta contra la libertad sexual, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días (esto es sábados, domingos y festivos incluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con códigos alfanuméricos con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

***c) Fase III. Resolución.***

La persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 15 días (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso.

- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones de si ha habido acoso o no, de forma fundamentada, a la Dirección, para que sea ésta la que establezca las medidas a llevar a cabo. En el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

#### **11. PRINCIPIO DE REPARACIÓN DE LA VÍCTIMA**

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborales siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.

- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier otra conducta contra la libertad sexual, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.**

## ANEXO I

### MODELO DE QUEJA O DENUNCIA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

#### I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso/conducta contra la libertad sexual:
- Otras (Especificar):

#### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

#### III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

#### **IV. Descripción de los hechos**

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

#### **V. Testigos y/o pruebas**

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

#### **V. Solicitud**

Se tenga por presentada la queja o denuncia de (INDICAR TIPO DE CONDUCTA CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL / ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

## **20. PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL DE SEHIVIPRO.**

### **ÍNDICE**

- 1. DEFINICIONES**
- 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**
- 3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO**
- 4. AMBITO DE APLICACIÓN.**
- 5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**
- 6. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA  
VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL**
- 7. NORMATIVA**
- 8. SEGUIMIENTO.**
- 9. ANEXOS**

## 1. DEFINICIONES.

### a) Violencia de género.

Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Violencia de género es todo acto de violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, y la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.

### b) Violencias sexuales.

Artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual.

Se consideran violencias sexuales:

- Los delitos previstos en el *Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*, relativos a las agresiones sexuales, entendidas como los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada cualquier causa su voluntad.
- La mutilación genital femenina.
- El matrimonio forzado.
- El acoso con connotación sexual.

- La trata con fines de explotación sexual.

Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

## **2. DECLARACIONES DE PRINCIPIOS.**

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y de violencia sexual, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito de SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.

La implantación y difusión del Protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual en la empresa tiene, entre sus objetivos principales, promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

A efectos del presente protocolo, se entenderá por trabajadora víctima de violencia de género, según establece la Ley Orgánica 1/2004, la trabajadora que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por

relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, teniéndola reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

Se entenderá por trabajadora víctima de violencia sexual, según establece la Ley Orgánica 10/2022, la trabajadora que haya sido víctima de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa, o en el extranjero siempre que sea de nacionalidad española, teniéndola reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004 y la Ley Orgánica 10/2022, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, consignando y ampliando los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual.

La aplicación del presente Protocolo no excluye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de las citadas leyes.

SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. insta a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminación por razón de género.

### **3. OBJETIVOS DE PROTOCOLO.**

El objeto principal de este protocolo es ofrecer asesoramiento y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual, facilitando para ello a todos los recursos que las víctimas tienen a su disposición. En concreto, este protocolo pretende los siguientes objetivos:

- Dar apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual y protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual la continuidad laboral.

- Informar de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad de la empresa, así como las dispuestas en la normativa legal vigente, facilitándola aquellas que sean adecuadas para su apoyo.
- Promover una cultura empresarial de tolerancia cero con violencia de género y las violencias sexuales.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### **4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente protocolo se aplicará a toda empleada que preste sus servicios en la empresa, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, las empleadas afectas a contratas o subcontratas y/o puestas a disposición por la ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

#### **5. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL.**

##### **5.1. Agentes de igualdad.**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a una persona (que será el agente de igualdad) representante en esta comisión con el fin de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, las licencias establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad, y realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la persona pueda disfrutar de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Será necesario que esta persona disponga de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género y violencias sexuales. (la persona designada y los medios de contacto pueden consultarse en el ANEXO I).

## **5.2. Procedimiento de actuación.**

### **5.2.1. Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras.**

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L., publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicada en la intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras de SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días naturales desde la aprobación del presente documento.

Este protocolo se entregará a todo el personal de nueva incorporación, informando y haciendo partícipes de las medidas establecidas, fundamentalmente en materia de sensibilización y formación del presente protocolo.

Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, los nombres y forma de contacto de las dos personas designadas para actuar como figuras mediadoras en el presente protocolo. Dicha información deberá ofrecerse a toda la plantilla en un plazo no superior a 15 días naturales desde su designación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. (En el ANEXO II se incluye un modelo de comunicación del protocolo a la plantilla.)

### **5.2.2. Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia y/o de violencia sexual**

**a) Comunicación de la situación de violencia de género y/o violencia sexual.** La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género y/o de violencia sexual, a cualquiera de los agentes de igualdad. El presente protocolo podrá ser activado por:

- La propia trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- Los/as representantes de los/as trabajadores/as, ya sean legales o sindicales.
- Los Servicios Médicos de la empresa.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

Los agentes de Igualdad que reciba comunicación de una situación de violencia de género y/o violencia sexual deberá ponerse en contacto con la trabajadora afectada en un plazo máximo de 24 horas desde la recepción de la activación del protocolo.

Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual donde acudirán las dos agentes de igualdad, en el que escucharán la información sobre la situación personal, familiar y laboral que la víctima facilite, y la informarán sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas por la legislación vigente.

El resultado será un informe vinculante donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género y/o de violencia sexual se acoge, que remitirán a la Dirección de la empresa en un plazo no superior a 3 días naturales.

La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual en un plazo no superior 7 días naturales desde el envío del informe por parte de los agentes de igualdad.

**b) Acreditación de la situación de violencia de género y/o violencia sexual.** La situación de violencia de género y/o violencia sexual se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género y/o violencia sexual, siendo víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- Orden judicial de protección, como víctima de violencia género y/o violencia sexual.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género y/o violencia sexual.

- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, acogida, etc), correspondientes en materia.
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género y/o violencia sexual.

### **5.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual.**

**Confidencialidad.** Toda víctima de violencia de género y/o violencia sexual que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitada bajo el principio de confidencialidad. El archivo del informe será custodiado por la Dirección. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad, sólo será conocida la situación por los agentes de igualdad y aquellas personas de la empresa que deban tomar la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacia la víctima.

**Protección de la dignidad e intimidad de la víctima.** Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

## **6. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL.**

### **6.1. Medidas de protección en la empresa.**

#### **a) Ausencias o impuntualidad justificadas.**

Se concederá, a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual, licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización de trámites con motivo

de la situación de violencia, para acudir a los juzgados, comisaria, servicios sociales, consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.

No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género y/o violencia sexual, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación (Art- 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004 y art.

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral según el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género y/o sexual, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Se concederán 10 días de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual siempre que se justifique que son necesarios para garantizar su protección (mudanza, retiro temporal, etc).

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- Avisar de las ausencias con antelación y de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.
- Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género, mediante informe emitido por los servicios sociales, la policía, centro de salud, hospitales o cualquier organismo.

#### **b) Ordenación del tiempo de trabajo.**

Con las medidas que figuran en este punto, se pretende ayudar a la víctima a que el agresor no pueda localizarla, a tener flexibilidad en la fijación de los horarios de entrada y salida, a la vez que le puede permitir atender a sus necesidades familiares. Así, se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo. Las medidas previstas a los efectos anteriores podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Adaptación de la jornada de trabajo.

- Elección de turno de trabajo.
- Reducción de jornada.

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

**c) Traslado o cambio de centro de trabajo.**

En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo o campaña.

**d) Excedencia.**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual poder solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante 1 año. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con 1 mes de antelación.

**e) Extinción del contrato.**

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá decidir extinguir la relación laboral, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

En ocasiones las víctimas para poner fin a la relación violenta se ven obligadas a iniciar nuevos proyectos de vida, debiendo abandonar definitivamente el trabajo. A fin de facilitar dicha opción, la trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, con derecho a la prestación por desempleo siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello.

Además, si posteriormente formalizan un nuevo contrato cuya duración sea igual o superior a 6 meses, y recibe una remuneración inferior a la que tenía en el anterior contrato podrá percibir un incentivo de una cuantía equivalente a la diferencia entre ambas bases de cotización, por un importe máximo de 500 €/mes y durante un tiempo máximo de 12 meses. Si el último contrato de la trabajadora, el nuevo contrato o ambos son a tiempo parcial, el cálculo se efectúa de forma proporcional a la jornada habitual o a tiempo completo.

**f) Suspensión del contrato.**

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión no podrá exceder de 6 meses, y si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el/la juez/a lo podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado para ello.

**g) Despido de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual.**

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b).

**h) Acceso al centro de trabajo con coche particular.**

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración de este lo permita. Las víctimas pueden ser perseguidas y acosadas por los agresores, especialmente en los desplazamientos desde los aparcamientos del exterior al centro de trabajo, por lo que se considera conveniente articular, en el ámbito laboral, algunas medidas de seguridad y protección que eviten o dificulten las indicadas situaciones, alejando al agresor.

**i) Llamadas.**

Disposición de preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima: ocultando los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, es un instrumento importante para su seguridad y es necesario evitar que esos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador. A fin de contribuir a esa seguridad, la víctima podrá solicitar a la empresa un teléfono móvil, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose la política general existente en la empresa sobre ese medio.

**j) Medidas de seguridad en el acceso al centro de trabajo.**

En los locales y centros de trabajo de la empresa que dispongan de control de acceso y/o servicio de vigilancia de seguridad, se articularán medidas de seguridad concretas relacionadas con la protección de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual (visitas, entrega de paquetería, etc.), previo acuerdo con la trabajadora afectada.

**k) Evitar prestación simultánea de la víctima y agresor.**

Evitar la prestación simultánea de servicios en los casos en que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual y agresor mantengan relación laboral en la empresa. En el caso de que víctima y agresor presten servicios en la misma empresa, la empresa se verá obligada a adoptar medidas para evitar la prestación de servicios simultáneos en tiempo y lugar.

**l) Registro de agresores.**

En materia de seguridad y la protección de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual, la empresa debe disponer dentro de sus posibilidades de un registro de los datos del agresor, facilitados por la víctima, policía, juzgado, etc. Para la identificación y no contratación del agresor que pueda conllevar un seguimiento y acercamiento de este hacia la víctima.

**m) Nombramiento de compañero/a de alerta.**

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá nombrar a una persona de confianza de su entorno laboral más cercano y que sea conocedor/a de los horarios de entrada y salida de esta, para que avise en aquellos casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual no se persone a su hora en el puesto de trabajo, alertando a los teléfonos de seguimiento de los organismos oficiales que se le indiquen, así como a las figuras mediadoras para su conocimiento.

**n) Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal.**

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género y/o violencia sexual, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales, el Servicio Médico de la empresa u organismos competentes, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género y/o violencia sexual.

**o) Ayuda económica.**

- Gastos de desplazamiento de la trabajadora y familiares. Consiste en abonar los costes del transporte público o el coste del desplazamiento en vehículo particular más los peajes.
- Gastos de transporte de mobiliario y enseres.
- Gastos de alojamiento. Incluyendo los 3 primeros meses de alquiler.
- Gastos de guardería y atención a personas dependientes o con discapacidad.

**p) Anticipos**

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

La empresa valorara una ayuda económica para la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual en función de las circunstancias personales y familiares de esta.

**6.2. Medidas de información y sensibilización.**

Para atajar las violencias de género y/o violencia sexual es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización. Por ello, la empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género y/o violencias sexuales:

**a) Comunicación.**

Se informará a la plantilla de este protocolo según lo establecido en el punto 5.2.1 de este documento.

**b) Sensibilización a la plantilla de la empresa.**

Se realizará, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, una campaña informativa con motivo del Día Internacional contra la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre).

**c) Convenios de colaboración.**

La empresa establecerá convenios de colaboración con el tejido asociativo, ayuntamientos u otros, que dispongan de servicios especializados para orientar y asesorar a las víctimas de violencia de género y/o sexuales.

### **6.3. Medidas de formación.**

#### **a) Formación figuras mediadoras.**

Se planificará e impartirá formación en materia de violencia de género y/o violencias sexuales para las figuras mediadoras designadas en el presente protocolo.

#### **b) Formación de la plantilla.**

Para atajar las violencias de género y las violencias sexuales es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización y formación. Por ello, la empresa realizará talleres formativos para personas trabajadoras y la propia dirección de la empresa, recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de sexuales y de género.

#### 6.4. Medidas del Plan de Igualdad en materia de violencia de género

A continuación, se indican las medidas adoptadas en el plan de igualdad 2024-2028:

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>FECHA DE IMPLANTACIÓN</b>
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.	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
2.-- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las 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.	Agentes de Igualdad nombrados en el Protocolo de Violencia de Género.	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GÉNERO.
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 viniera percibiendo, con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
4.-La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica SI, SIEMPRE QUE EXISTA VACANTE	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
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	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
7.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
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	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)

9.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)
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	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)
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	Responsable de RR.HH	ALTA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
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	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)
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	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. (ANUAL)
14.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)
15.- La empresa permitirá el traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa  La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia. La empresa valorará una ayuda económica para la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual en función de las circunstancias personales y familiares de esta. Préstamos en condiciones muy favorables: poder reembolsarlo en muchas cuotas y, con muy bajo interés.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)
17.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	Responsable de RR.HH	ALTA	DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (ANUAL)

### 6.5. Recursos de información general y asesoramiento.

- Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SAVG 24 horas) 900 222 100. E-mail: [savg24h@madrid.es](mailto:savg24h@madrid.es) (24 horas – 365 días del año).
- 112 emergencias.
- 016 – [online@msssi.es](mailto:online@msssi.es)
- Policía Nacional 091 y Guardia Civil 062 - APP AlertCops (envía una señal de alerta a la policía con la localización).

### 6.6. Derechos en materia de prestación de la Seguridad Social y ayudas sociales a las víctimas.

- a) Jubilación anticipada** (art. 207.1 LGSS). La ley permite el acceso a la modalidad de jubilación anticipada, por causa no imputable a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- b) Pensión de jubilación** (art. 220.1 LGSS). Se reconoce el derecho del cobro de la pensión de jubilación a aquellas mujeres que, no cobrando pensión compensatoria de su exmarido, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género, en el momento de la separación judicial o divorcio mediante sentencia firme de condena contra éste.
- c) Desempleo** (art. 267 LGSS). Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género y/o violencia sexual.
- d) Cotización** (art. 165 LGSS). El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y/o violencia sexual.

- e) **Convenio especial.** Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras, que por su condición de víctimas de violencia de género, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003).

#### **6.7. Bonificaciones, reducciones, a las empresas por la contratación laboral de víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.**

Las empresas juegan un papel clave como generadoras de oportunidades laborales para que las mujeres logren salir del círculo de la violencia de género y/o de otras violencias sexuales.

Se adjunta como ANEXO III a este protocolo, documento completo guía de beneficios en la cotización a la seguridad social 2020 e incentivos a la contratación para las empresas, emitida por la Secretaria del Estado, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Tesorería general de la Seguridad Social, donde en su página 3 vienen reflejadas las bonificaciones que a continuación se exponen:

**Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social** de las compañías que contraten a víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales –de 1.500 euros anuales durante cuatro años para los contratos indefinidos y de 600 euros al año en los temporales– siendo una de las medidas del programa de integración laboral para mujeres maltratadas reguladas por decreto en 2008, entre las que figuran también ayudas para la movilidad geográfica y el acceso a itinerarios individualizados.

De acuerdo con la Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales gozan de una especial protección, que se ve reflejada en las bonificaciones al empleo señaladas en el cuadro que a continuación se detalla:

Requisitos	Bonif. €/mes	Bonif. €/año	Duración	Tipo contrato
Contratación indefinida inicial	125	1.500	4 años	150 250 350
Contratos temporales (distintos de contratos formativos e interinidad)	50	600	Todo el contrato	450 550
Contratos temporales formativos e interinidad	Bonificación 100% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes (23,60%)		Período de sustitución	410 510
Transformación a contrato indefinido	125	1.500	4 años	109 209 309

\*Cuadro extraído página web Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades.

<https://www.inmujer.gob.es/>

## 7. NORMATIVA DE REFERENCIA.

- a) Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- b) Ley Orgánica 10/2022, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual.
- c) Ley 5/2005, de 20 de Diciembre, Integral contra la Violencia de Genero de la Comunidad de Madrid.
- d) Convenio de Estambul.
- e) Ley General de la Seguridad Social.
- f) Estatuto de los Trabajadores/as.

## **8. SEGUIMIENTO.**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad recibirá trimestralmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas por las figuras mediadoras, así como de las medidas implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información y sensibilización y las medidas de formación.

Anualmente recibirá un informe elaborado por los agentes de igualdad sobre lo acontecido en el año en esta área, a fin de analizar el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en el presente protocolo. Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

## **9. ANEXOS.**

## **ANEXO I**

### **MODELO DE DESIGNACIÓN DE AGENTES DE IGUALDAD PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL.**

A efectos de aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género de SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L., mediante el presente documento designan a los agentes de igualdad responsables de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Las personas designadas son las siguientes:

- Cristina Sánchez Sánchez, responsable de Recursos Humanos.
- María Luisa Cubero, en representación del Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT).

La persona de igualdad coordinará el procedimiento e informará a la víctima de violencia de género del presente Protocolo:

- Hugo Alberto Linares Torres, Director General y responsable de igualdad.

Las personas nombradas disponen de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género y violencia sexual, actuarán bajo el principio de confidencialidad, adoptando las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

## **ANEXO II**

### **MODELO DE COMUNICADO A LA PLANTILLA DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL.**

A/A: Todas las personas de la plantilla

Por medio de la presente les comunicamos que SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, han suscrito un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual que se fundamenta en la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencia sexual y proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo.

El protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual se adjunta a este comunicado, y tiene entre sus objetivos principales, dar información y apoyo a las víctimas y promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

Desde SEGURIDAD HISPANICA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.L. y la RLPT instamos a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos desarrollados en el protocolo, así como en la consecución de una sociedad sin discriminación por razón de género.

Sin otro particular, quedamos a vuestra disposición para cuantas aclaraciones sean necesarias.

Fdo.: Representantes de la empresa  
Representantes de la RLPT  
en la Comisión Negociadora  
Negociadora.

Fdo.:  
en la Comisión