

# PLAN DE IGUALDAD

DAVOS PROTECCION



VIGENCIA 2024-2028.



PLAN DE IGUALDAD

# ÍNDICE

- 01.** Presentación
- 02.** Introducción
- 03.** Partes suscriptoras del Plan de Igualdad
- 04.** Ámbito personal, territorial y temporal
- 05.** Informe del diagnóstico de situación de la empresa
- 06.** Resultados de la auditoría retributiva
- 07.** Plan de Acción
- 08.** Objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad
- 09.** Medidas de Igualdad
- 10.** Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad
- 11.** Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad
- 12.** Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación



## **01. Presentación**

### **Datos de la empresa**

**Denominación social:** DAVOS PROTECCION SL

**CIF/NIF:** B45890092

**CNAE:** 8010. Actividades de seguridad privada

**Dirección:** Antonio Van de Pere 53, 28342, Valdemoro, (Madrid)

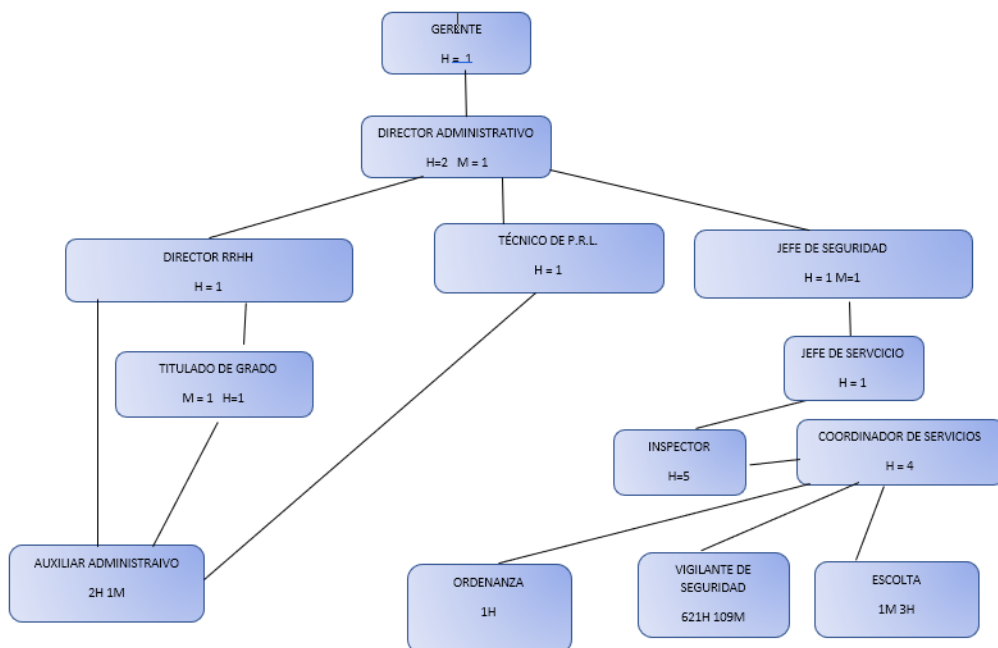
**Teléfono:** 609829252

**Web:** <https://www.grupodavos.es/>

### **Centros donde actualmente se prestan servicio:**

- ALICANTE
- SEVILLA
- BARCELONA
- ISLAS BALEARES
- MADRID
- SALAMANCA
- TARRAGONA
- TOLEDO
- VALLADOLID
- ZARAGOZA

Organigrama de la empresa:



## 01. Introducción

La elaboración de este I Plan de Igualdad se ha basado en una metodología participativa, contando con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por una representación de la empresa y de otra por la representación de las personas

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

trabajadoras. El proceso de intervención se ha articulado mediante reuniones de trabajo de forma telemáticas y presenciales, orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del presente Plan de Igualdad. Para ello, se han seguido las siguientes fases:

<b>Fase 1.</b> Compromiso de la dirección y constitución de la Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compromiso de la Dirección. Comunicación de la apertura de negociación y materias objeto de la misma.</li><li>• Constitución de la Comisión Negociadora y establecimiento del calendario o plan de negociación.</li></ul>
<b>Fase 2.</b> Elaboración del diagnóstico de igualdad	<ul style="list-style-type: none"><li>• Recogida de información y análisis de la situación de la empresa.</li><li>• Identificación de situaciones de desigualdad o discriminación</li><li>• Formulación de propuestas de mejora.</li></ul>
<b>Fase 3.</b> Diseño, aprobación de igualdad	<ul style="list-style-type: none"><li>• Negociación participativa</li><li>• Definición de objetivos.</li><li>• Establecimiento de medidas evaluables y cronograma.</li><li>• Registro del Plan de igualdad.</li></ul>
<b>Fase 4.</b> Ejecución y Seguimiento del	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implantación de las acciones previstas.</li><li>• Seguimiento del desarrollo y resultados de las medidas del</li></ul>

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

Plan de igualdad	Plan de Igualdad
------------------	------------------

El PLAN DE IGUALDAD DE DAVOS PROTECCION 2024-2028, tiene como objetivo fundamental trabajar en la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos que desarrolle nuestra empresa. Se valoran en su justa medida las habilidades y competencias de las personas trabajadoras, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias, así como seguir avanzando en la elaboración del diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones que se desarrollen basados en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, del 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 y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. De acuerdo a la legislación vigente el desarrollo e implantación de nuestro Plan tiene carácter obligatorio, de acuerdo al número de trabajadores/as de nuestra plantilla.

Entendemos por PLAN DE IGUALDAD, un conjunto de medidas encaminadas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de género de forma transversal en toda nuestra entidad, hasta alcanzar una Igualdad real entre ambos sexos. Estas medidas son planteadas partiendo de un diagnóstico de impacto de género realizado en base a un conjunto de datos cuantitativos y cualitativos aportados por DAVOS PROTECCION, S.L. que nos brinda una visión global de la situación en esta materia.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de DAVOS PROTECCION, S.L. para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de modernizar su estructura interna, impulsar mejoras en los procesos de participación y visualizar su continuo compromiso con la igualdad. La promoción de las mujeres dentro de la organización debe ser una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la Igualdad de Oportunidades entre géneros deben implicarse. Debe ser un trabajo conjunto

entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta siempre que la Igualdad de Oportunidades no es solo un principio de justicia social sino también un elemento que facilita la calidad y sostenibilidad organizativa.

### **Marco legal**

Los planes de igualdad en las empresas son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

#### ÁMBITO EUROPEO:

Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.

Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.

Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

#### ÁMBITO ESTATAL:

Constitución Española 1978

Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral

LO 1/2004, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

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.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

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

### AGENDA 2030

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.

Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el Plan de Igualdad de DAVOS PROTECCION, S.L. se contribuye al logro de los Objetivos ODS n.º 5, 8 y 10.



## Principios

El Plan de Igualdad de DAVOS PROTECCION, S.L. se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa es:

**Estratégico:** Articula un nuevo enfoque en la empresa a partir de un compromiso de alto nivel.

**Práctico y realista:** Define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

**Transversal:** En cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.

**Participativo:** Ha intervenido toda la empresa en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por la empresa, la representación legal de la plantilla y el personal de la empresa mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la empresa.

**Vinculado con la mejora continua:** Es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

**Flexible:** Está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

**Transparente:** Garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todo el personal que trabaja en la empresa.

### **03. Partes suscriptoras del plan de igualdad.**

El establecimiento, desarrollo, seguimiento y evaluación de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, corresponde a Don Jesús Moreno Torres como representante legal de DAVOS PROTECCION. Para ello, y en el firme compromiso que asume la entidad firma el documento de garantía con fecha 8 de noviembre de 2023. Se adjunta como anexo I al presente Plan de Igualdad.

La elaboración de este Plan de Igualdad ha contado con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por la representación de la empresa y con la representación de las personas trabajadoras de DAVOS PROTECCION.

Se constituye la comisión negociadora con fecha 14 de Febrero de 2024.

El Plan de Igualdad de DAVOS PROTECCION, S.L. y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por:

De una parte, como representación empresarial:

- Jesús Moreno Torres. Administrador
- Jesús Alfredo Sánchez Ramos. Director de Recursos Humanos
- Luisa Fernanda Castaño. Auxiliar Administrativa
- Alberto Rodríguez Escobar. Supervisor
- David López Rodríguez. Delegado

## **PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028**

- José María Jiménez Rodríguez. DIRECTOR
- Josep Andrés Artola Bellogin. Delegado
- Alfredo Ovejero López. Técnico PRL

Personas asesoras de la parte empresarial:

- Adriana Escalona Barranquero. Asesora externa Experta en Planes de Igualdad

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

### **REPRESENTACIÓN MIEBROS DE CENTROS CON RLPT**

#### **MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA**

- Antonia Muñoz González. Comité de Barcelona. SPS
- Cristian Gabriel Villaruel. Comité de Barcelona. SPS
- Luis Reyes Sierra. Comité de Barcelona. USO

#### **MIEMBROS DELEGADOS**

- José Cortés Jiménez. RLT Lleida. Delegado Sindical. CSIF
- Francisco Javier Reina Gómez. Delegado de personal Sevilla. CCOO

### **REPRESENTACIÓN MIEMBROS DE CENTROS SIN RLPT**

- Marian López Martínez. Representante de CCOO Habitat
- Vanesa Navarro Rodríguez. Secretaria de igualdad y formación de FTSP-USO.
- María Luisa Cubero Rincón . Representante de UGT

Personas asesoras de la parte social:

- Salvador Sánchez Regalado. Representante SPS. Asesor

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

Según el Art 6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, la Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades ha tenido las siguientes competencias:

- a. Impulso de la implantación del I Plan de Igualdad en DAVOS PROTECCION, S.L.
- b. Negociación y elaboración del diagnóstico de género, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán nuestro plan de igualdad.
- c. Elaboración del informe de resultados basados en los resultados del diagnóstico.
- d. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

### **04. Ámbito personal, territorial y temporal.**

El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se produzcan incorporaciones a la empresa por subrogación las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los períodos de prestación de servicios.

La fecha de entrada en vigor del plan de igualdad será el 24 de mayo de 2024, finalizando el 23 de mayo de 2028.

## **05. Informe del diagnóstico de situación de la empresa.**

Para realizar el diagnóstico de situación en la empresa en materia de igualdad, se ha recogido y analizado detalladamente la información obtenida mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, de cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificulten la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

Con este objetivo, el diagnóstico refiere información de las siguientes materias:

- a. Condiciones generales
- b. Proceso de selección, contratación
- c. Formación
- d. Promoción Profesional
- e. Clasificación profesional y auditoría retributiva
- f. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
- g. Infrarrepresentación femenina
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Salud laboral
- j. Comunicación
- k. Violencia de género
- l. Atención al colectivo LGTBI

Características del análisis realizado:

Se ha extendido a todos los puestos de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.

Se han incluido a todos los niveles jerárquicos de la empresa de su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

En el estudio realizado se ha recogido desagregada por sexo información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio.

Todos los datos en el informe de diagnóstico están desagregados por sexo e incluyen a toda la plantilla.

Objetivos del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la incidencia que la gestión de recursos humanos tiene en la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del informe de diagnóstico y sus conclusiones, se han tenido en cuenta todas las relaciones laborales habidas en la empresa durante el periodo 01/01/2023 - 31/12/2023, incluyendo todos los contratos de duración determinada, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial y a todas las personas que hayan podido estar contratadas a jornada parcial.

Se ha desagregado a la plantilla por sexo reflejando por cada persona trabajadora su fecha de nacimiento, nivel de estudios, situación familiar, número de hijos/as, si tiene o no discapacidad, fecha de contratación, fecha de baja laboral (en su caso) y motivo de dicha baja, fecha de antigüedad, % de jornada trabajada, % de reducción de jornada (en su caso) y motivo de reducción, tipo de contrato de trabajo, convenio colectivo de aplicación, categoría grupo o nivel en función al convenio, grupo de cotización a la seguridad social, centro de trabajo en el que presta sus servicios, área o departamento de la empresa al que pertenece, puesto de trabajo que ocupa, permisos retribuidos

## **PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028**

disfrutados (en su caso) y motivo de los mismos, salario base percibido así como cantidades percibidas en conceptos salariales y extrasalariales.

En cuanto a las retribuciones percibidas, se ha obtenido la media y la mediana de lo realmente percibido en concepto de salario base, complemento salarial y extrasalarial en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Además, se han obtenido datos sobre la evolución de la plantilla en los últimos 4 años, clasificando a la misma en tres niveles: Dirección, mando intermedio, plantilla.

Se ha incluido la formación recibida desglosada por sexo y atendiendo a si se ha realizado en modalidad presencial/online y número de horas realizadas. También se han obtenido datos sobre promoción profesional en los últimos 4 años y sobre las bajas temporales, permisos y excedencias en el último año.

**Fecha recogida de datos: Enero de 2024**

**Fechas de realización: 11 de Marzo de 2024**

**Fechas de aprobación: 10 de mayo 2024**

**Intervinientes en su elaboración:**

- Comisión negociadora
- Departamento de Recursos humanos
- La representación legal de la plantilla
- Personal asesor externo

EL convenio colectivo de aplicación es:

**Código de convenio n.º 99004615011982 Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.**

Como menciones especiales al convenio colectivo de aplicación:

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

*“Artículo 8. Principio de Igualdad y no discriminación.*

*El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, cuyas provisiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo. Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 3.*

*Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Contemplará, al menos, las siguientes áreas de actuación:*

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados en los artículos 28 y siguientes de este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. Artículo 8 bis. Acoso moral y sexual. De conformidad con lo previsto en el Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.”*

### **a. Condiciones generales**

#### **Evolución de la plantilla**



## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

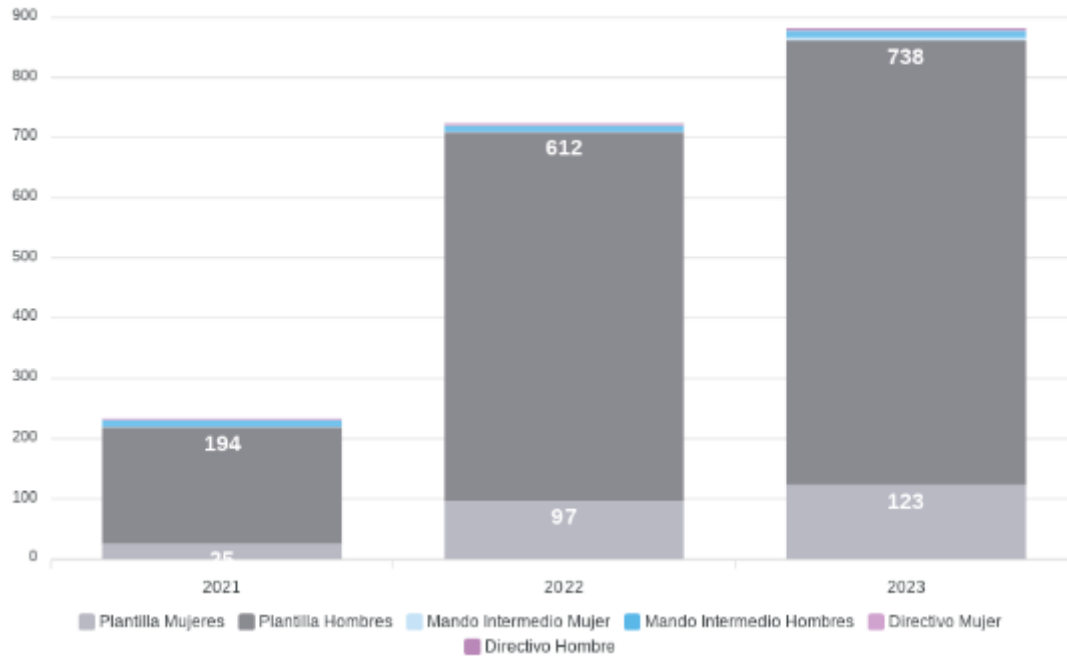
Año	Cargo	Mujeres	Hombres	Total
2023	Dirección	1	3	4
	Mandos Intermedios	6	10	16
	Plantilla	111	627	730
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>640</b>	<b>750</b>
2022	Dirección	1	3	4
	Mandos Intermedios	1	10	11
	Plantilla	97	612	709
	<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>625</b>	<b>724</b>
2021	Dirección	1	2	3
	Mandos Intermedios	1	10	11
	Plantilla	25	194	219
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>206</b>	<b>233</b>

La plantilla de Davos Proteccion ha sufrido un crecimiento notable en el nivel plantilla, pasando de 25 mujeres en 2021 a 111 en 2023 y en el caso de los hombres, de 194 en 2021 a 619 en 2023. La dirección se mantiene estable creciendo solo en una persona (hombre) desde 2021.

Con respecto a la distribución de mujeres y hombres se constata que nos encontramos con una empresa masculinizada, manteniéndose la tendencia desde 2021 hasta 2023. Destacar el aumento de mujeres en mandos intermedios que pasa de 1 a 6 desde 2021 a 2023, en el caso de los hombres no ha sufrido cambios.

### Evolución por cargos

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028



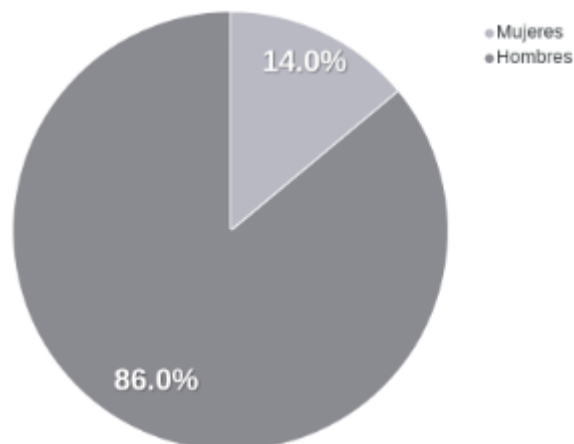
### Distribución por sexo

	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Sexo	118	16%	100%	640	84%	100%	758	99%	-68%	0.18
TOTAL GENERAL:	118	16%	100%	640	84%	100%	758	100%	-68%	0.18

Existe una gran masculinización que se corresponde con la tendencia del sector al que pertenece.

### Porcentaje de distribución

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028



### PLANTILLA POR TRAMO DE EDADES

Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
<20	2	17%	2%	10	83%	2%	12	2%	-66%	0.2
20 - 29	9	13%	8%	58	87%	9%	67	9%	-74%	0.16
30 - 39	20	17%	17%	95	83%	15%	115	15%	-66%	0.21
40 - 49	43	19%	36%	179	81%	28%	222	29%	-62%	0.24
50 - 59	36	14%	31%	228	86%	36%	264	35%	-72%	0.16
>= 60	8	10%	7%	70	90%	11%	78	10%	-80%	0.11
TOTAL GENERAL:	118	16%	100%	640	84%	100%	758	100%	-68%	0.18

Analizando la edad de la plantilla se observa que tanto la concentración por tramos de edad en hombres o en mujeres se mantienen un equilibrio. La plantilla se concentra en los tramos de edad 40-59 año, tanto hombres como mujeres.

**Edad media mujeres:** 45 años.

**Edad media hombres:** 47 años.

**Edad media total:** 46 años.

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

### PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.
<b>Personal operativo</b>									
Tiempo completo	56	13%	53%	388	87%	63%	444	60%	-74%
Tiempo parcial	37	19%	31%	161	81%	25%	189	0%	-62%
Fijo discontinuo	19	20%	16%	77	80%	12%	96	1%	-60%
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>15%</b>	<b>100</b>	<b>627</b>	<b>85%</b>	<b>100%</b>	<b>738</b>	<b>100%</b>	<b>-68%</b>
<b>Personal de estructura</b>									
Tiempo completo	6	32%	86%	12	68%	63%	19	100%	-36%
Tiempo parcial	1	50%	14%	1	50%	77%	2	0%	63%
Fijo discontinuo	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>74%</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>-48%</b>

Existe una brecha de género entre el personal de operativa en cuanto al tiempo de jornada, donde las mujeres se distribuyen mayoritariamente en tiempo completo pero casi la mitad de las mujeres se distribuyen entre tiempo parcial y fijo discontinuo. En el caso de los hombres la diferencia entre jornada completa y parcial y fijo discontinuo es mayor, es decir el 63% de los hombres tienen jornada completa frente al 53% de las mujeres.

### PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

Antigüedad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
<b>PERSONAL OPERATIVA</b>										
< 1	61	18%	55%	293	82%	46%	354	47%	-64%	0.22
1 - 5	23	12%	21%	166	88%	26%	189	27%	-76%	0.14
6 - 10	5	15%	5%	33	85%	5%	38	5%	-70%	0.18
10 - 15	6	14%	5%	36	86%	6%	42	6%	-72%	0.16
>=16	16	14%	14%	99	86%	15%	115	15%	-72%	0.16
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>111</b>	<b>16%</b>	<b>100%</b>	<b>627</b>	<b>84%</b>	<b>100%</b>	<b>738</b>	<b>100%</b>	<b>-68%</b>	<b>0.18</b>
<b>PERSONAL ESTRUCTURA</b>										
< 1	4	80%	57%	1	20%	78%	5	25%	-64%	0.22
1 - 5	2	17%	29%	10	88%	28%	12	60%	-76%	0.14
6 - 10	1	50%	14%	1	50%	5%	2	10%	-70%	0.18

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

10 - 15	0	0%	0%	1	100%	13%	1	20%	-72%	0.16
>=16	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0
TOTAL GENERAL:	7	35%	100%	13	65%	100%	20	100%	-30%	0.54

Analizando la antigüedad de la plantilla se puede comprobar que la plantilla se encuentra concentrada, tanto en hombre como en mujeres, así como, en el personal de estructura y operario en una antigüedad de menos de 1 año y de 1-5 años, con un 55% de las mujeres y el 46% de los hombres en el personal de operaciones y con un 57% mujeres y 78% de los hombres de la estructura. La incidencia en los diferentes tramos de años de permanencia en la empresa se comporta de manera similar en hombres y en mujeres, tanto el personal de operaciones como en el de estructura.

El grueso de la población tiene una antigüedad de menos de un año y hasta 5. Para aquellos casos en los que las personas de la plantilla han sido subrogadas, siendo todos pertenecientes a la categoría de vigilante de seguridad, la antigüedad incluye el tiempo trabajado en la compañía anterior, ya que se tiene en cuenta de cara a la retribución.

En el caso de la franja de entre 1-5 años la franja siguiente de mayor incidencia, en el caso del personal de operativa las mujeres tienen un índice de concentración del 21% y los hombres del 28%. El personal de estructura presenta unos datos similares con un 29% de concentración de las mujeres y un 28% en el caso de los hombres.

En todas, menos en una del personal de estructura, las franjas de antigüedad el sexo masculino representa más de un 75%, en línea con la distribución global de la plantilla por sexo. Las mujeres se ubican principalmente en los rangos de menor antigüedad.

### PLANTILLA POR CENTROS DE TRABAJO

Centro de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
<b>Personal de operativa</b>										
MADRID	7	9%	16%	105	86%	19%	138	18%	-72%	0.16
ZARAGOZA	10	13%	8%	66	87%	10%	76	10%	-74%	0.15
BARCELONA	59	18%	51%	265	82%	42%	328	43%	-64%	0.22
VALLADOLID	8	15%	7%	46	85%	7%	55	7%	-70%	0.17
ALICANTE	3	18%	3%	14	82%	2%	17	2%	-64%	0.21
TARRAGONA	7	11%	6%	55	89%	9%	62	8%	-78%	0.13
TOLEDO	2	7%	2%	22	93%	4%	27	4%	-86%	0.08
SALAMANCA	2	13%	2%	13	87%	2%	15	2%	-74%	0.15

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

SEVILLA	6	27%	5%	16	73%	3%	22	3%	-46%	0.38
LAS PALMAS	1	6%	1%	16	94%	3%	18	2%	-88%	0.06
TOTAL GENERAL:	111	16%	100%	627	84%	100%	738	100%	-68%	0.18
Centro de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
<b>Personal de estructura</b>										
MADRID	6	46%	86%	7	54%	53%	13	65%	-8%	0.86
ZARAGOZA	0	0%	0%	1	100%	8%	1	5%	-100%	0
BARCELONA	1	100%	14%	0	0%	0%	1	5%	100%	0
VALLADOLID	0	0%	0%	1	100%	8%	1	5%	-100%	0
TOLEDO	0	0%	0%	3	100%	23%	3	15%	-100%	0
LAS PALMAS	0	0%	0%	1	100%	8%	1	5%	-100%	0
TOTAL GENERAL:	7	35%	100%	13	65%	100%	20	100%	-30%	0.54

El centro de trabajo con mayor concentración de personal de operativa, tanto hombres como mujeres es el de Barcelona con 328 personas (18% mujeres y 82% hombres) seguido de Madrid con 138 personas (9% mujeres y 86% hombres). Los puestos de trabajo con mayor infrarrepresentación femenina son Las Palmas, Toledo y Salamanca.

En el caso del personal de estructura la mayor concentración tanto de mujeres como de hombres se encuentra en el puesto de trabajo de Madrid con 13 personas (46% de mujeres y 53% de hombres). El puesto de trabajo de Barcelona solo tiene personal de estructura representado por una mujer y el resto de los puestos de trabajo solo representados por hombres de estructura.

### PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO

Puesto de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Auxiliar administrativo	3	60%	3%	2	40%	0%	5	1%	20%	1.5
Delegado	0	0%	0%	2	100%	0%	2	0%	-100%	0
Director administrativo	1	50%	1%	1	50%	0%	2	0%	0%	1
Director rrhh	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Escolta	1	25%	1%	3	75%	0%	4	1%	-50%	0.33
Gerente	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Inspector	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Jefe de seguridad	1	33%	1%	2	67%	0%	3	0%	-34%	0.5
Jefe de servicio	0	0%	0%	2	100%	0%	2	0%	-100%	0
Ordenanza	0	0%	0%	2	100%	0%	2	0%	-100%	0

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

Técnico prl	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Titulado grado	1	50%	1%	1	50%	0%	2	0%	0%	1
Vigilante de seguridad	111	15%	94%	621	85%	97%	732	97%	-70%	0.18
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>118</b>	<b>16%</b>	<b>100%</b>	<b>640</b>	<b>84%</b>	<b>100%</b>	<b>758</b>	<b>100%</b>	<b>-68%</b>	<b>0.18</b>

Como se aprecia en la tabla y conociendo la diferencia en el número de plantilla de mujeres y hombres, donde las mujeres están infrarrepresentadas de forma genérica en la empresa, la presencia de las mujeres en los diferentes presenta brechas de género con una acusada incidencia en todos los puestos de trabajo. El único puesto de trabajo que tiene un mayor número de mujeres que hombres es Auxiliar Administrativo. Los puestos de: Delegado, Director de RRHH, Inspector, Gerente, Jefe de servicios, Ordenanza y Técnico PRL no tienen representación de mujeres, solo representados por hombres. El puesto de trabajo donde se concentra la plantilla es Vigilante de Seguridad, con una brecha de género de -70%. Los únicos puestos equiparados son Director administrativo y Titulado Grado.

### PLANTILLA POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD

Nivel de responsabilidad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Personal operativo	111	15%	94%	627	85%	98%	738	97%	-70%	0.18
MANDO INTERMEDIO	6	38%	5%	10	63%	2%	16	2%	-25%	0.6
DIRECCION	1	25%	1%	3	75%	0%	4	1%	-50%	0.33
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>118</b>	<b>16%</b>	<b>100%</b>	<b>640</b>	<b>84%</b>	<b>100%</b>	<b>758</b>	<b>100%</b>	<b>-68%</b>	<b>0.18</b>

La plantilla de Davos Protección se concentra en el nivel de responsabilidad de personal de operaciones, tanto en mujeres como en hombres, con una brecha de género de -70%. Destacar que una mujer ocupa el nivel de dirección frente a 3 hombres. Y en mandos intermedios se encuentran 6 mujeres frente a 10 hombres.

### b. Proceso de selección, contratación

- Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación es por necesidades de servicio o de personal en miembros de

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

estructura, por nuevos servicios o sustitución de personas en periodo de IT, vacaciones, etc.

- Los sistemas de reclutamiento de candidaturas que utiliza la empresa principalmente son a través de currículum recibidos.
- Las personas que se encargan de solicitar la incorporación de nuevo personal o creación de un nuevo puesto son los delegados pertinentes al departamento de personal que también se encargan de definir los perfiles requeridos para cada puesto.
- Davos no realiza publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa.
- Debido a la alta demanda y crecimiento de plantilla que ha sufrido la empresa en los últimos años, los procesos de reclutamiento y selección de personal está muy simplificado. Las candidaturas son recibidas por correo electrónico a través de currículum. Las personas que cumplen los requisitos de cada puesto, con la posesión de la titulación específica y con valoración de su experiencia previa (de forma concreta el puesto de Vigilante de seguridad es el que más demanda tiene y donde se concentra el mayor movimiento de plantilla) pasa a la fase de entrevista. Estos dos departamentos son los que toman la decisión sobre la contratación.
- El criterio de selección es la adecuación al puesto, no teniendo en cuenta el sexo. No existen acciones positivas para fomentar la entrada de mujeres o la promoción de mujeres o de las personas que estén infrarrepresentadas
- No utilizan un lenguaje sexista o discriminatorio en, documentación de contratación, fichas y registros de personal. Aun así, se considera que la comunicación puede mejorarse con el objetivo de no cometer sesgos de género y una comunicación inclusiva que visibilice a mujeres y hombres por igual.
- La descripción del puesto la hace la persona responsable de RRHH, en colaboración con la persona Responsable del puesto en cuestión. Se redacta la misión, responsabilidad y funciones; los requisitos del puesto; y las condiciones de contratación. Por regla general, las descripciones de puestos muestran margen de mejora en el uso de lenguaje inclusivo y el nombramiento del puesto de trabajo.



- La empresa no posee ningún procedimiento estandarizado de selección y contratación. No ha establecido criterios objetivos y desde la perspectiva de género. No tiene guiones de entrevistas a las personas candidatas a vacantes en la empresa.

### c. Formación

**Davos Protección** en su afán por conseguir un nivel óptimo en la prestación de sus servicios, dedica especial cuidado y recursos a la **formación obligatoria y reciclaje del personal operativo**, mediante la impartición de **20 horas** de formación **anuales**.

- Todas las personas de la empresa están obligadas a desarrollar la formación obligatoria que se marca en la normativa.
- La empresa no ofrece formación dirigida a la cualificación de la plantilla ni a la promoción.
- Las horas de formación son retribuidas a las personas trabajadoras.
- Las formaciones siempre se imparten dentro de la jornada laboral.
- No existe formación dirigida al personal para la cualificación del personal no relacionada con la actividad de la empresa.
- No se ha impartido formación especializada en sensibilización y concienciación o formación en alguna temática relacionada con igualdad de género en la empresa.
- Tampoco existen la disposición de formaciones especialmente dirigidas a la promoción.

### d. Promoción profesional

En la empresa no existe un sistema de promoción estándar, así como metodologías de evaluación de personal o planes de carrera.

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

No ha existido promociones profesionales en los últimos años analizados en este diagnóstico y la empresa no tiene un procedimiento de comunicación de vacantes a la plantilla, especialmente dirigido a las mujeres para buscar la paridad en aquellos puestos de trabajos donde existe segregación tanto vertical como horizontal.

Tampoco existen la disposición de formaciones especialmente dirigidas a la promoción.

### e. Clasificación profesional

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CONVENIOS

Categoría prof. convenio	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Auxiliar administrativo	3	60%	3%	2	40%	0%	5	1%	20%	1.5
Delegado	0	0%	0%	2	100%	0%	2	0%	-100%	0
Director administrativo	1	50%	1%	1	50%	0%	2	0%	0%	1
Director rrhh	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Escolta	1	25%	1%	3	75%	0%	4	1%	-50%	0.33
Gerente	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Inspector	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Jefe de seguridad	1	33%	1%	2	67%	0%	3	0%	-34%	0.5
Jefe de servicio	0	0%	0%	2	100%	0%	2	0%	-100%	0
Ordenanza	0	0%	0%	2	100%	0%	2	0%	-100%	0
Técnico prl	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Titulado grado	1	50%	1%	1	50%	0%	2	0%	0%	1
Vigilante de seguridad	111	15%	94%	621	85%	97%	732	97%	-70%	0.18
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>118</b>	<b>16%</b>	<b>100%</b>	<b>640</b>	<b>84%</b>	<b>100%</b>	<b>758</b>	<b>100%</b>	<b>-68%</b>	<b>0.18</b>

En la empresa Davos Protección existe segregación tanto vertical como horizontal. Los hombres y mujeres de la empresa se concentran en la categoría de Vigilante de seguridad, el 94% de las mujeres y el 97% de los hombres.

El resto de categorías se encuentran brechas de género importantes a favor de los hombres:

- Solo una categoría Auxiliar administrativo tiene más mujeres que hombres (3 mujeres frente a 2 hombres).

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

- Las categorías de Delegado, Director de RRHH, Gerente, inspector, jefe de servicios, Técnico de PRL, que pertenecen al nivel de responsabilidad de dirección y mandos intermedios no tienen representación de mujeres, dando lugar a una acusada segregación vertical y brechas de género.
- Solo la categoría de dirección de Director administrativo está equilibrado.
- La categoría de ordenanza no tiene representación de mujeres provocando una segregación horizontal y la categoría de escolta tiene una brecha de género de 50% a favor de los hombres provocando también la segregación horizontal.

### f. Condiciones de trabajo

#### PLANTILLA POR TIPO DE HORARIO

Tipo de horario	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.
<b>Personal operativo</b>									
Continuo y rotativo	111	15%	100%	627	85%	100%	738	100%	-68%
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>15%</b>	<b>100</b>	<b>627</b>	<b>85%</b>	<b>100%</b>	<b>738</b>	<b>100%</b>	<b>-68%</b>
<b>Personal de estructura</b>									
Continuo	7	26%	100%	13	74%	100%	20	100%	-48%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>74%</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>-48%</b>

Todo el personal de estructura tiene turno continuado de 8- 17 horas.

Todo el personal operativo desarrolla su jornada de trabajo en jornada continua. Los turnos son rotativos. La mayoría de las personas trabajadoras tienen cuadrantes con jornadas fijas, no obstante, tal y como establece el convenio colectivo de aplicación se les facilita el cuadrante de turnos con un mes de antelación.

No ha elaborado un protocolo de desconexión digital para todo el personal de estructura.

En cuanto a la utilización de uniformes de trabajo, para el puesto de trabajo de vigilante de seguridad se utiliza un uniforme que no posee un patronaje diferenciado por sexo.

### g. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

En el análisis realizado se constata que la utilización de los permisos y excedencias son utilizados por toda la empresa con independencia de su sexo. De igual manera, solicitar una reducción de jornada laboral no afecta de ninguna manera a la situación profesional dentro de la compañía.

La utilización de los permisos retribuidos y no retribuidos son proporcionales a la distribución de la plantilla.

Durante el periodo analizado no existe ninguna persona de la empresa en modalidad de teletrabajo, ni existe una solicitud por parte de la plantilla, especialmente dirigida a la plantilla de estructura.

No existe en la empresa una política formal de teletrabajo, pero para aquellos puestos susceptibles de teletrabajar, en determinadas circunstancias, existe flexibilidad.

La empresa no ha aumentado los permisos y medidas de conciliación por encima de la normativa vigente.

No se ha llevado a cabo un estudio de necesidades de conciliación a la plantilla.

### h. Infrarrepresentación femenina

#### Plantilla por puesto de trabajo

Categoría prof. convenio	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Auxiliar administrativo	3	60%	3%	2	40%	0%	5	1%	20%	1.5
Delegado	0	0%	0%	2	100%	0%	2	0%	-100%	0
Director administrativo	1	50%	1%	1	50%	0%	2	0%	0%	1
Director rrhh	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Escolta	1	25%	1%	3	75%	0%	4	1%	-50%	0.33
Gerente	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Inspector	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Jefe de seguridad	1	33%	1%	2	67%	0%	3	0%	-34%	0.5
Jefe de servicio	0	0%	0%	2	100%	0%	2	0%	-100%	0
Ordenanza	0	0%	0%	2	100%	0%	2	0%	-100%	0
Técnico prl	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Titulado grado	1	50%	1%	1	50%	0%	2	0%	0%	1
Vigilante de seguridad	111	15%	94%	621	85%	97%	732	97%	-70%	0.18
<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>118</b>	<b>16%</b>	<b>100%</b>	<b>640</b>	<b>84%</b>	<b>100%</b>	<b>758</b>	<b>100%</b>	<b>-68%</b>	<b>0.18</b>

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

Como se aprecia en la tabla y conociendo la diferencia en el número de plantilla de mujeres y hombres, donde las mujeres están infrarrepresentadas de forma genérica en la empresa, la presencia de las mujeres en los diferentes puestos de trabajo presenta brechas de género con una acusada incidencia en todos los puestos de trabajo.

Distribución de puestos de trabajos por sexo:

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Categorización
GERENTE	0	1	Masculinizado
JEFE DE SEGURIDAD	1	2	Masculinizado
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1	1	Equiparado
DIRECTOR RRHH	0	1	Masculinizado
DELEGADO	0	2	Masculinizado
INSPECTOR	0	1	Masculinizado
TÉCNICO PRL	0	1	Masculinizado
JEFE DE SERVICIO	0	2	Masculinizado
ESCOLTA	1	3	Masculinizado
VIGILANTE DE SEGURIDAD	111	621	Masculinizado
TITULADO GRADO	1	1	Equiparado
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	2	Equiparado
ORDENANZA	0	2	Masculinizado

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

La empresa ha llevado a cabo el diseño de un **Protocolo de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual**, así como, firma el compromiso de acción, prevención y tratamiento frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El Protocolo incluye tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.
2. 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.

3. Medidas reactivas frente a las conductas contra la libertad sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

- Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
- Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima

Durante el periodo estudiado no se ha producido ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo, ni la empresa ha recibido cualquier información o solicitud de información al respecto por parte de la plantilla.

### **j. Salud laboral con perspectiva de género**

#### **Medidas de prevención de riesgos laborales**

**Davos Proteccion** cuenta con un **Plan de Prevención** que está comunicado y informado a toda la plantilla.

Toda la plantilla y las nuevas incorporaciones realizan un curso de formación en Prevención de Riesgos Laborales.

Tienen encomendada esta función al servicio interno de Prevención de Riesgos Laborales y la empresa cuenta con un Técnico de Prevención en Riesgos laborales.

Disponen de un listado de puestos con los riesgos asociados, así como manuales de prevención adaptados a cada puesto de trabajo que se entrega al personal, especialmente al operativo. Para los riesgos identificados se establecen medidas específicas de prevención.

El plan de prevención de riesgos laborales no está realizado desde la perspectiva de género, ni se han estudiado los riesgos específicos de las mujeres y los reconocimientos médicos no se hacen con perspectiva de género.

La empresa tiene un protocolo específico para la atención de las mujeres durante el embarazo y lactancia.

La empresa no tiene implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres a excepción de los protocolos de actuación para mujeres embarazadas y durante los periodos de lactancia y el Plan de Prevención de Prevención de Riesgos laborales no tiene integrada la perspectiva de género.

### **k. Comunicación e imagen**

La empresa no ha iniciado un proceso de incorporación de la perspectiva de género en la comunicación de la organización.

Realizando una revisión de los principales canales de comunicación, la empresa tiene una comunicación neutra pero sin perspectiva de género y no utiliza un lenguaje no sexista, abusando del masculino genérico. Las imágenes no trabajan la ruptura de roles y estereotipos machistas y no ha introducido una comunicación estratégica como mecanismo de fomento del cambio cultural necesario para el avance de la igualdad de género.

Todos los puestos de trabajo están nombrados en masculino, tal y como también se recoge en el convenio colectivo de aplicación.

Las personas de la empresa y especialmente aquella que tiene como responsabilidad la comunicación de la empresa no posee formación ni tiene manuales, protocolos o guía de buenas prácticas que mejore la comunicación realizada a una perspectiva de género.

### **L. Violencia de Género**

Actualmente Davos Protección no cuenta con una política ni programa específico sobre violencia de género, si bien, cumple con la legislación vigente en dicha materia.

### **M. ATENCIÓN AL COLECTIVO LGTBI**

La empresa carece de un protocolo específico para cumplir con la normativa vigente de atención a las personas pertenecientes al colectivo LGTBI y especialmente a las mujeres trans.

### **Conclusiones del diagnóstico**

<b>MATERIAS ABORDADAS</b>	<b>CONCLUSIONES</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• La plantilla de la empresa está masculinizada 16% de mujeres y un 84%.</li></ul>

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

<b>CONDICIONES GENERALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La plantilla según la edad está compuesta, en mayor porcentaje, por mujeres entre 40-49, en el caso de los hombres aumenta la edad media, comprendida, en mayor porcentaje, por hombres de entre 50-60. Existen 8 mujeres mayores de 60 años y 70 hombres en este rango de edad.</li> <li>• El porcentaje de mujeres contratadas por el contrato indefinido a tiempo completo es del 33% y el de hombres el 43%. La empresa se caracteriza por la temporalidad y parcialidad propia del sector al que pertenece, tanto en hombres como en mujeres.</li> <li>• Tanto hombres como mujeres el mayor porcentaje de antigüedad está en menos de un año, 55% en el caso de las mujeres y 46% en el caso de hombres de la plantilla. Si se analiza la plantilla de estructura los porcentajes de antigüedad son 57% de mujeres con menos de un año y 78% de hombres, con una brecha de género 64% a favor de los hombres.</li> <li>• Nos encontramos con una empresa muy masculinizada que presenta segregación vertical y horizontal muy acusada.</li> </ul>	
<b>PROCESOS SELECCIÓN CONTRATACIÓN</b>	<b>DE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Davos Proteccion no posee un sistema estandarizado para los procesos de selección y contratación de personal desde la perspectiva de género.</li> <li>• De forma generalizada presenta grandes brechas de género y segregaciones verticales y horizontales en los distintos puestos de trabajo.</li> <li>• Analizando la evolución de la plantilla en los distintos niveles de la empresa durante los últimos 3 años se aprecia un aumento de la presencia de mujeres en los niveles de mandos intermedios.</li> <li>• En el último año analizado ha habido, según los ingresos, persiste una brecha de género de 74% en la plantilla a favor de los hombres y de 34% a favor de las mujeres en las incorporaciones de personal de estructura.</li> <li>• En cuanto a la bajas/finalización del contrato de contrato está alineado con las contrataciones y la temporalidad, ha habido 153 bajas de mujeres y 946 bajas de hombres.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa solo ofrece formación relacionada con el cumplimiento de la normativa relacionada con prevención de riesgos laborales.</li> <li>• La empresa no ofrece formación dirigida a la cualificación de la plantilla ni a la promoción.</li> <li>• Las horas de formación son retribuidas a las personas trabajadoras.</li> <li>• Las formaciones siempre se imparten dentro de la jornada laboral.</li> </ul>



**PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe formación dirigida al personal para la cualificación del personal no relacionada con la actividad de la empresa.</li> <li>• No se ha impartido formación especializada en sensibilización y concienciación o formación en alguna temática relacionada con igualdad de género en la empresa.</li> <li>• No proporcionan formación en igualdad de género</li> <li>• No han realizado encuestas de necesidades formativas a la plantilla</li> <li>• No han realizado formación a la plantilla en prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo</li> <li>• No realizan formaciones pertinentes para ampliar el desarrollo de carrera, principalmente a las mujeres.</li> </ul>
<p><b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa no tiene un Plan de Carrera definido, ni una Política de Gestión del Desempeño. Por lo general, en la empresa no se identifican situaciones óptimas para llevar a cabo promociones. En los últimos cuatro años no han tenido lugar promociones.</li> </ul>
<p><b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe segregación tanto vertical como horizontal.</li> <li>• Los hombres y mujeres de la empresa se concentran en la categoría de Vigilante de seguridad, el 94% de las mujeres y el 97% de los hombres. El resto de categorías se encuentran brechas de género importantes a favor de los hombres:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Solo una categoría Auxiliar administrativo tiene más mujeres que hombres (3 mujeres frente a 2 hombres).</li> <li>- Las categorías de Delegado, Director de RRHH, Gerente, inspector, jefe de servicios, Técnico de PRL, que pertenecen al nivel de responsabilidad de dirección y mandos intermedios no tienen representación de mujeres, dando lugar a una acusada segregación vertical y brechas de género.</li> <li>- Solo la categoría de dirección de Director administrativo está equilibrado.</li> <li>- La categoría de ordenanza no tiene representación de mujeres provocando una segregación horizontal y la categoría de escolta tiene una brecha de género de 50% a favor de los hombres provocando también la segregación horizontal.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>CONDICIONES DE TRABAJO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todo el personal de estructura tiene turno continuado de 8- 17 horas.</li> </ul>

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todo el personal operativo desarrolla su jornada de trabajo en jornada continua. Los turnos son rotativos. La mayoría de las personas trabajadoras tienen cuadrantes con jornadas fijas.</li> <li>• La empresa facilita a todo el personal que lo precise, por circunstancias del puesto de trabajo, las herramientas digitales necesarias.</li> <li>• La empresa no tiene protocolo de desconexión digital o medidas implantadas en los centros de trabajo. Pero sí proporcionan formación sobre ciberseguridad, pero no específicamente con perspectiva de género y prevención del ciberacoso.</li> </ul>
<p><b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el análisis se muestra como la utilización de los permisos y excedencias son utilizados por toda la empresa con independencia de su sexo.</li> <li>• Solicitar una reducción de jornada laboral no afecta de ninguna manera a la situación profesional dentro de la compañía.</li> <li>• La utilización de los permisos retribuidos y no retribuidos son proporcionales a la distribución de la plantilla.</li> <li>• Durante el periodo analizado no existe ninguna persona de la empresa en modalidad de teletrabajo, ni existe una solicitud por parte de la plantilla, especialmente dirigida a la plantilla de estructura.</li> <li>• No existe en la empresa una política formal de teletrabajo, pero para aquellos puestos susceptibles de teletrabajar, en determinadas circunstancias, existe flexibilidad.</li> <li>• La empresa no ha aumentado los permisos y medidas de conciliación por encima de la normativa vigente.</li> <li>• No se ha llevado a cabo un estudio de necesidades de conciliación a la plantilla.</li> </ul>
<p><b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una acusada infrarrepresentación femenina de forma generalizada en la empresa, tanto en operativa como en estructura.</li> <li>• Solo el puesto de trabajo Auxiliar administrativo tiene más mujeres que hombres (3 mujeres frente a 2 hombres).</li> <li>• El puesto de trabajo de Delegado, Director de RRHH, Gerente, inspector, jefe de servicios, Técnico de PRL, que pertenecen al nivel de responsabilidad de dirección y mandos intermedios no tienen representación de mujeres, dando lugar a una acusada segregación vertical y brechas de género.</li> <li>• Solo el puesto de trabajo de dirección de Director administrativo está equilibrado.</li> <li>• Los puestos de trabajo de ordenanza y escolta no tienen representación de mujeres provocando segregación horizontal.</li> </ul>

**PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028**

<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La empresa tiene un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo que precisa una revisión.</li> </ul>
<b>SALUD LABORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La empresa no ha incorporado la perspectiva de género a su plan de prevención de riesgos laborales.</li> <li>No tiene implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres a excepción de los protocolos de actuación para mujeres embarazadas y durante los periodos de lactancia y el Plan de Prevención de Prevención de Riesgos laborales no tiene integrada la perspectiva de género.</li> </ul>
<b>COMUNICACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La empresa precisa incorporar la perspectiva de género a su comunicación, tanto interna como externa.</li> </ul>
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se prevé la necesidad de realizar un protocolo específico de atención a mujeres víctimas de violencia de género.</li> </ul>
<b>Atención al colectivo LGTBI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se prevé la necesidad de realizar un protocolo específico de atención al colectivo LGTBI y especialmente a la mujer trans.</li> </ul>

**6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA**

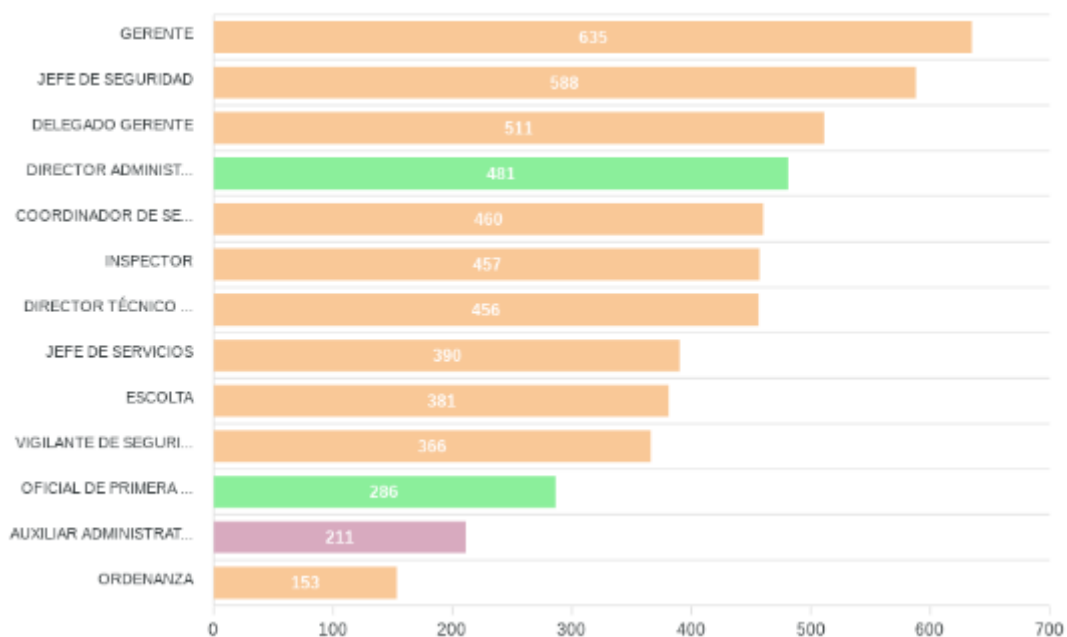
A continuación, se expone el resultado obtenido tras la valoración de los puestos de trabajo existentes en Davos Proteccion y la escala/grupación en la que quedaría encuadrado cada puesto. El análisis detallado de la valoración de cada puesto se refleja en el Informe VPT de Davos Proteccion:

Después de efectuar la valoración de puestos de trabajo conforme a la herramienta aprobada por orden ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, la distribución de puestos de trabajo por sexo es la siguiente:

<b>Puesto de trabajo</b>	<b>N.º Mujeres</b>	<b>N.º Hombres</b>	<b>Categorización</b>
GERENTE	0	1	Masculinizado

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

JEFE DE SEGURIDAD	1	2	Masculinizado
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1	1	Equiparado
DIRECTOR RRHH	0	1	Masculinizado
DELEGADO	0	2	Masculinizado
INSPECTOR	0	1	Masculinizado
TÉCNICO PRL	0	1	Masculinizado
JEFE DE SERVICIO	0	2	Masculinizado
ESCOLTA	1	3	Masculinizado
VIGILANTE DE SEGURIDAD	111	621	Masculinizado
TITULADO GRADO	1	1	Equiparado
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	2	Equiparado
ORDENANZA	0	2	Masculinizado



## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

Una vez finalizadas todas las valoraciones, el resultado final sería el siguiente:

Puesto de trabajo	Puntos	Escala/Agrupación
GERENTE	635	7
JEFE DE SEGURIDAD	588	7
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	557	7
DIRECTOR RRHH	526	6
DELEGADO	511	6
INSPECTOR	457	5
TÉCNICO PRL	420	5
JEFE DE SERVICIO	390	4
ESCOLTA	381	4
VIGILANTE DE SEGURIDAD	366	4
TITULADO GRADO	291	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	211	2
ORDENANZA	153	1

### Retribuciones

Determinados los puestos de igual valor, a partir del salario efectivamente cobrado se ha contabilizado:

- Salario base
- Cada complemento salarial
- Cada retribución extrasalarial

Y se ha procedido a la equiparación de retribuciones para hacerlas comparables, es decir, se han anualizado aquellas retribuciones que no han coincidido con el año completo, calculando lo que la persona hubiese cobrado si hubiese estado contratada todo el año y se han normalizado en los casos en que la persona trabajadora no tenía

contrato a jornada completa, realizando la proyección de la retribución percibida en el caso de haber disfrutado de jornada completa.

### **Cálculos realizados**

La información obtenida se ha tratado, calculando de cada concepto de análisis (salario base, complementos salariales y retribuciones extrasalariales) el promedio, la mediana y la brecha retributiva.

#### **Promedio**

En un sentido amplio, el promedio retributivo nos indica el término medio en el que se encuentra la retribución de la empresa.

A la hora de analizar el promedio hay que tener en cuenta que en su cálculo se toman en consideración los valores extremos, por lo que, si hay personas que cobran mucho más que la mayoría de la plantilla, nos puede dar un promedio superior a lo que percibe la plantilla y viceversa, si hay personas con ingresos muy inferiores a la tónica general nos puede dar un resultado de retribución que está por debajo del salario habitual del personal de la empresa.

#### **Mediana**

En todo caso, para evitar problemas como el que acabamos de mencionar, se recurre a completar con el análisis de la mediana que es el valor que se ubica en el punto medio.

Así, la mediana siempre estará en el centro, obviando los valores extremos que nos pueden desvirtuar la media obtenida.

La mediana junto con la media es un estadístico muy ilustrativo de una distribución. Al contrario que la media que puede estar desplazada hacia un lado o a otro, según la distribución, la mediana siempre se sitúa en el centro de esta.

#### **Brecha retributiva de género**

La brecha retributiva de género se define como la diferencia entre la retribución media percibida por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral.

Dicho de otro modo, se refiere a lo que una mujer gana de media en comparación con el hombre. Para que esta medición sea válida se deben comparar las retribuciones entre

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

hombres y mujeres que desempeñen un trabajo de igual valor, en el mismo sector de actividad y con las mismas condiciones laborales.

Sin embargo, también entran en juego otros factores que pueden incidir en esta brecha, por ejemplo la menor ocupación por parte de las mujeres de puestos directivos, y el mayor porcentaje que trabajan en empleos de baja cualificación.

### Análisis de datos

A partir de los datos obtenidos se procede al análisis de los mismos identificando las brechas retributivas y justificando las razones por las que se producen, en aquellos casos en las que son superiores al 25%. En todo caso, hay que dejar constancia que todas las brechas salariales detectadas no están determinada por un trato desigual por razón de sexo sino a otras cuestiones distintas del sexo.

### Análisis de las retribuciones según clasificación profesional de la empresa

#### Importes Equiparados, Promedio

##### Total

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
TOTAL	751	751	-2%	-10%	-6%	-3%	-6%
Hombres	635	635					
Mujeres	116	116					

##### Por Grupos:

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
GRUPO 1	10	10	2%	-14%	-7%	2%	-7%
Hombres	7	7					
Mujeres	3	3					

# PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
GRUPO 2	5	5	-2%	46%	22%	3%	21%
Hombres	2	2					
Mujeres	3	3					

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
GRUPO 3	6	6	100%	100%	100%	100%	100%
Hombres	6	6					
Mujeres	0	0					

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
GRUPO 4	728	728	-4%	-9%	-6%	-4%	-6%
Hombres	618	618					
Mujeres	110	110					

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
GRUPO 7	2	2	100%	100%	100%	100%	100%
Hombres	2	2					
Mujeres	0	0					

## Importes Equiparados, Medianas

### Total

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
TOTAL	751	751	-1%	5%	-1%	-1%	0%
Hombres	635	635					
Mujeres	116	116					

### Por Grupos:

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
GRUPO 1	10	10	11%	-105%	-12%	0%	-6%
Hombres	7	7					
Mujeres	3	3					

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
GRUPO 2	5	5	1%	50%	23%	1%	22%
Hombres	2	2					
Mujeres	3	3					

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
GRUPO 3	6	6	100%	100%	100%	100%	100%
Hombres	6	6					
Mujeres	0	0					



## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
GRUPO 4	728	728	-1%	4%	-1%	-1%	0%
Hombres	618	618					
Mujeres	110	110					

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
GRUPO 7	2	2	100%	100%	100%	100%	100%
Hombres	2	2					
Mujeres	0	0					

### Análisis de las retribuciones según la valoración de los puestos de trabajo

Escala	N.º M.	N.º H.	B.S. Media	B. S. Mediana
ESCALA 1	0	2	100%	100%
ESCALA 2	3	2	21%	22%
ESCALA 3	1	1	-14%	-14%
ESCALA 4	110	620	-6%	0%
ESCALA 5	0	5	100%	100%
ESCALA 6	0	1	100%	100%
ESCALA 7	2	4	4%	10%

### Importes Equiparados, Promedios

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
ESCALA 1	2	2	100%	100%	100%	100%	100%
Hombres	2	2					
Mujeres	0	0					

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
ESCALA 2	5	5	-2%	46%	22%	3%	21%
Hombres	2	2					
Mujeres	3	3					

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
ESCALA 3	2	2	-19%	18%	-9%	-83%	-14%
Hombres	1	1					
Mujeres	1	1					

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
ESCALA 4	730	730	-4%	-8%	-6%	-5%	-6%
Hombres	620	620					
Mujeres	110	110					

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
ESCALA 5	5	5	100%	100%	100%	100%	100%
Hombres	5	5					
Mujeres	0	0					

# PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
ESCALA 6	1	1	100%	100%	100%	100%	100%
Hombres	1	1					
Mujeres	0	0					

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
ESCALA 7	6	6	11%	-1%	3%	50%	4%
Hombres	4	4					
Mujeres	2	2					

## Importes Equiparados, Medianas

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
ESCALA 1	2	2	100%	100%	100%	100%	100%
Hombres	2	2					
Mujeres	0	0					

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
ESCALA 2	5	5	1%	50%	23%	1%	22%
Hombres	2	2					
Mujeres	3	3					

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
ESCALA 3	2	2	-19%	18%	-9%	-83%	-14%
Hombres	1	1					
Mujeres	1	1					

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
ESCALA 4	730	730	-1%	5%	-1%	-1%	0%
Hombres	620	620					
Mujeres	110	110					

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
ESCALA 5	5	5	100%	100%	100%	100%	100%
Hombres	5	5					
Mujeres	0	0					

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
ESCALA 6	1	1	100%	100%	100%	100%	100%
Hombres	1	1					
Mujeres	0	0					20.382

Sexo	Nº	Nº SC	S.Base	Tot COMPL. SAL.	TOTAL SAL.	Tot Extrasal.	TOTAL Retrib
ESCALA 7	6	6	12%	8%	9%	50%	10%
Hombres	4	4					
Mujeres	2	2					

- Las diferencias generadas al analizar las retribuciones una vez equiparadas, tanto en su análisis por clasificación profesional de la empresa como después de realizar la valoración de los puestos de trabajo, se deben a la segregación horizontal y vertical que presenta la plantilla, además de ciertos complementos y su aplicativo según convenio colectivo o política empresarial.
- La empresa Davos Proteccion no presenta brechas salariales reseñables ni constitutivas de discriminación por razón de sexo. Si bien es cierto, que existen brechas salariales a favor de los hombres puntuales en grupos y escalas producidas principalmente por la diferencia en los complementos salariales: complementos de mejora voluntaria, plus cliente y plus de puesto. También nos encontramos brechas reseñables en grupos y escalas a favor de las mujeres en el análisis de los complementos salariales de los importes equiparados de mejora voluntaria o plus escolta.
- Existen complementos salariales que no son cobrados por mujeres ya que no desarrollan las funcionalidades específicas ligadas al complemento, aunque la empresa ofrece la posibilidad a toda la plantilla cualificada para su desarrollo.
- Si bien no existen aplicativos discriminatorios debe revisarse anualmente para evitar los posibles sesgos de género en el aplicativo de estas retribuciones procurando tanto el acceso como las condiciones igualitarias para mujeres y hombres.

### 7. Plan de acción

Se presenta, a continuación, la estructura del Plan de Acción que forma el Plan de Igualdad, y que incluye: **los objetivos generales y específicos** definidos en relación a los resultados del diagnóstico; **las medidas** que constituyen las acciones concretas definidas para la consecución de los objetivos propuestos; **los indicadores de seguimiento y evaluación** de las medidas planificadas; el

**cronograma** de las acciones y **las personas responsables** de la implantación de cada una de las medidas diseñadas

Los indicadores constituyen la herramienta fundamental del proceso de seguimiento y evaluación, a través de la cual, se obtienen los datos y la información relativos a la implantación y el impacto de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad. Se diseñan en coherencia con los objetivos establecidos, con las brechas de género detectadas, con los resultados perseguidos y con las medidas planteadas. Los indicadores nos permiten conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos del Plan. Se han formulado tres tipos de indicadores:

- INDICADORES DE PROCESO
- INDICADORES DE RESULTADO
- INDICADORES DE IMPACTO

### **OBJETIVOS GENERALES**

Definidos a la luz de los resultados del diagnóstico, adecuados para la prevención, mejora y corrección de desequilibrios y/o desigualdades en la empresa, se han establecido los siguientes objetivos generales para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos del Davos Proteccion y en la cultura organizacional de la entidad.

- Garantizar y velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la totalidad de decisiones y políticas laborales y de recursos humanos de la empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección, acceso, condiciones de trabajo y promoción laboral entre mujeres y hombres.
- Promover una formación desde la perspectiva de género que incluya la formación en igualdad de género y la formación dirigida a la promoción laboral y la mejora de la cualificación, para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades.

## **PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028**

- Establecer las herramientas adecuadas para la prevención y eliminación de la discriminación laboral por razón de sexo que pudieran existir en la empresa.
- Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
- Prevenir las brechas salariales de género, estableciendo sistemas retributivos y políticas salariales que garanticen las mismas retribuciones por trabajos de igualdad valor.
- Prevenir y actuar ante cualquier situación constitutivas, o tendente a serlo, de acoso sexual, por razón de sexo, orientación y/o identidad sexual.
- Garantizar la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Promover y difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad y con la no discriminación por pertenencia al colectivo LGTBI y especialmente de la mujer trans .

### **MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

### MEDIDA 1.1. Designación de una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa.

<b>Área</b>	1. Compromiso con la igualdad	
<b>Materia de abordaje</b>	a) Condiciones generales	
<b>Objetivos que persigue</b>	Velar por el cumplimiento del plan de igualdad garantizando su implantación y promover una empresa comprometida con la igualdad de género.	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La persona designada y su suplente velará por el cumplimiento del plan de igualdad y promoverá todas aquellas acciones que garanticen la igualdad de trato. Tendrá formación específica en materia de igualdad de género (agente de igualdad o similar), gestionará la implantación del plan de igualdad, 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.	
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se designa a la personas y suplente (nombres y formación) [sí o no]</li> <li>- Informa a la comisión de seguimiento [sí o no]</li> <li>- Realiza los informes de seguimientos y evaluación [sí o no]</li> </ul>	
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la vigencia del plan de igualdad	<b>Recursos necesarios</b>
		Recursos humanos: Persona responsable y suplente

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

### MEDIDA 1.2. Creación de un canal específico de consulta y comunicación en materia del contenido del Plan de Igualdad

<b>Área</b>	1. Compromiso con la igualdad		
<b>Materia de abordaje</b>	b) Condiciones generales		
<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Mantener una dirección y plantilla de la empresa sensibilizada, formada y alineada con los valores de igualdad de género</p> <p>Fomentar la participación de toda la plantilla en la consecución de los objetivos del plan de igualdad.</p>		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Se pondrá a disposición de toda la plantilla un canal de comunicación a través de un correo electrónico y que será gestionado por la persona responsable de igualdad. Las personas de la plantilla se podrán poner en contacto, a través del correo, para hacer llegar sugerencias, consultas e información referentes al contenido e implantación del plan de igualdad. Esta información será recopilada y puesta a disposición de la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad, con el objeto de detectar situaciones adversas, problemas, barreras o dificultades que se puedan corregir y subsanar durante la vigencia del plan.</p>		
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se crea el canal de comunicación [sí o no]</li> <li>- Se pone a disposición de la comisión de seguimiento la información recibida [sí o no]</li> <li>- Medios usados para dar a conocer el canal de comunicación</li> <li>- N.º de acciones de puesta en conocimiento del canal de comunicación</li> <li>- N.º de comunicaciones recibidas desagregadas por sexo</li> <li>- N.º de incidencias detectadas por este canal</li> <li>- Cuestiones recibidas por el canal</li> <li>- N.º de modificaciones y correcciones realizadas a raíz de las comunicaciones recibidas</li> </ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	Transcurrido 3 meses desde la vigencia del plan de igualdad.	<b>Recursos necesarios</b>	Recursos humanos: Personas responsables del canal

**PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028**

**MEDIDA 1.3. Designación de una persona coordinadora de igualdad, por la parte social dentro de los comités en cada centro.**

<b>Área</b>	1. Compromiso con la igualdad		
<b>Materia de abordaje</b>	c) Condiciones generales		
<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Velar por el cumplimiento del plan de igualdad garantizando su implantación y promover una empresa comprometida con la igualdad de género.</p> <p>Supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello a la comisión de seguimiento.</p>		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Se deberá designar una persona en cada centro, por la parte social. La persona designada velará por el cumplimiento del plan de igualdad y promoverá todas aquellas acciones que garanticen la igualdad de trato. Para el desarrollo de estas funciones de seguimiento en cada centro le serán otorgadas 8 horas sindicales semestralmente. Deberá realizar dos informes anuales que recojan el seguimiento de la implantación del plan de igualdad.</p> <p>Se difundirá la existencia, dentro de la empresa de la 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</p>		
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se designa a la persona (nombres) [sí o no]</li> <li>- Justificación de que se les ha asignado las 8 horas semestrales para el desarrollo de su funcionalidad.</li> <li>- Se realiza la información a la plantilla (Sí/no)</li> <li>- Informa a la comisión de seguimiento [sí o no]</li> <li>- Realiza los informes de seguimientos y evaluación [sí o no]</li> </ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	A los 3 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad hasta su fin de vigencia	<b>Recursos necesarios</b>	Recursos humanos: Persona responsable y suplente



## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

**MEDIDA 1.4. Difusión externa del Plan de Igualdad y su compromiso con la igualdad utilizando distintos medios.**

<b>Área</b>	1. Compromiso con la igualdad		
<b>Materia de abordaje</b>	a) Condiciones generales K) Comunicación no sexista		
<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Dar a conocer el compromiso contraído por la empresa con la igualdad de género, tanto a los clientes y posibles clientes como a la sociedad en general.</p> <p>Contribuir con el fomento y concienciación social de la importancia de generar espacios de trabajo igualitarios para mujeres y hombres.</p>		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>La empresa dará a conocer el contenido del plan de igualdad y su compromiso adquirido con la igualdad de género en su página web y otros medios y soportes de comunicación. Así como, realizará campañas con los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.</p> <p>Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.</p> <p>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.</p> <p>Realizará una campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.</p>		
<b>Responsable</b>	Departamento de Comunicación		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha incorporado en la página web el contenido del plan de igualdad y su compromiso con la igualdad de género (sí o no)</li> <li>- N.º de comunicaciones que se han realizado sobre el plan de igualdad y el compromiso de Davos Protección con la igualdad de género</li> <li>- N.º de soportes y medios utilizados</li> <li>- Realiza la campaña de forma anual (Sí/no)</li> </ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	A los 2 meses desde la vigencia del plan de igualdad	<b>Recursos necesarios</b>	Recursos humanos: Personas responsables y personal de comunicación

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

### MEDIDA 1.5. Difusión interna entre la plantilla del Plan de igualdad acordado

<b>Área</b>	1. Compromiso con la igualdad	
<b>Materia de abordaje</b>	d) Condiciones generales k) Comunicación no sexista	
<b>Objetivos que persigue</b>	Mantener una dirección y plantilla de la empresa sensibilizada, formada y alineada con los valores de igualdad de género  Fomentar la participación de toda la plantilla en la consecución de los objetivos del plan de igualdad.	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Se pondrá a disposición de toda la plantilla el contenido del plan de igualdad. De forma específica se hará un especial hincapié en los objetivos generales y específicos y las medidas diseñadas para su consecución, así como dar a conocer el compromiso contraído por la empresa con los objetivos de igualdad de género. Se usarán distintos canales de comunicación y soportes, así como, será enviado a toda la plantilla para su puesta en conocimiento. Se tendrá presente la correcta información, también de las personas de nueva incorporación a la empresa.  Se introducirá en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa  En las formaciones realizadas sobre igualdad de género en la empresa se dedicará un espacio para la difusión del plan de igualdad.	
<b>Responsable</b>	Departamento de comunicación, RRHH y Comisión de seguimiento	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se lleva a cabo la difusión del plan de igualdad [sí o no]</li> <li>- N.º y tipos de medios usados para dar a conocer el plan de igualdad</li> <li>- Se ha difundido a toda la plantilla [sí o no]</li> <li>- N.º de comunicaciones recibidas en el canal de comunicación habilitado, desagregado por sexo, después de realizar las acciones de puesta en conocimiento</li> <li>- Cuestiones recibidas en el canal sobre el plan de igualdad</li> </ul>	
<b>Cronograma de implantación</b>	A partir del registro del Plan de Igualdad hasta su fin de vigencia	<b>Recursos necesarios</b>
		Recursos humanos: Personas responsables de comunicación y RRHH

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

### MEDIDA 2.1. Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección

<b>Área</b>	2. Acceso, selección y contratación		
<b>Materia de abordaje</b>	b) Proceso de selección y contratación d) Promoción profesional h) Infrarrepresentación femenina		
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa Reducir la segregación horizontal en la empresa Reducir la segregación vertical en la empresa Prevenir los sesgos inconscientes de género en los procesos de selección y contratación a través de la generación de un procedimiento desde la perspectiva de género		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección		
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redacción de la declaración de principios [sí o no]</li> <li>- Difusión de la declaración de principios a todas las personas implicadas en los procesos de selección</li> <li>- % de reducción de la segregación horizontal</li> <li>- % de reducción de la segregación vertical</li> </ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	Transcurrido 1 mes desde la vigencia del Plan de Igualdad hasta su fin de vigencia	<b>Recursos necesarios</b>	Recursos humanos: Personas responsables

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

### MEDIDA 2.2. Establecer un procedimiento estandarizado de reclutamiento basado en la perspectiva de género

<b>Área</b>	2.Acceso, selección y contratación
<b>Materia de abordaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Proceso de selección y contratación</li> <li>d) Promoción profesional</li> <li>h) Infrarrepresentación femenina</li> <li>k) Comunicación no sexista</li> </ul>
<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Reducir la segregación horizontal en la empresa</p> <p>Reducir la segregación vertical en la empresa</p> <p>Prevenir los sesgos inconscientes de género en los procesos de selección y contratación a través de la generación de un procedimiento desde la perspectiva de género.</p>
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>La empresa creará un procedimiento de selección y acceso que trabaje, específicamente, por prevenir los sesgos inconscientes de género, que asegure la igualdad de oportunidades de acceso a mujeres y hombres, así como, que trabaje estratégicamente, la incorporación del sexo menos representado, en cada uno de los puestos de trabajo. Para ello, el procedimiento trabajará específicamente en el diseño de la oferta, los procesos de selección y el diseño de las pruebas y herramientas, así como los procedimientos de acogida, todo guiado desde la perspectiva de género desde las siguientes premisas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El diseño de la oferta de trabajo estará basado en la definición previa del puesto de trabajo desde una perspectiva objetiva.</li> <li>- No se incluirá ningún elemento o contenido basado en estereotipos o roles de género, ni que suponga una desventaja o priorización para uno de los sexos (a excepción de las acciones positivas que se pongan en marcha para favorecer la paridad en los distintos puestos de trabajo)</li> <li>- El diseño de la oferta del puesto de trabajo siempre será supervisado por la dirección de la empresa.</li> <li>- La oferta de trabajo se hará con un lenguaje inclusivo y no sexista</li> <li>- Las herramientas y pruebas de selección serán objetivas y desde la perspectiva de género.</li> </ul> <p>Se incluirán aspectos estratégicos, desde la perspectiva de género, como reclamo del talento y dirigido al sexo menos representado, en el puesto de trabajo a cubrir.</p>
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

<p style="text-align: center;"><b>Indicadores de seguimiento</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de vacantes o puestos a cubrir</li> <li>- N.º de ofertas de trabajo realizadas desde la perspectiva de género</li> <li>- Se han diseñado las ofertas de trabajo con un lenguaje inclusivo y no sexista [sí o no]</li> <li>- N.º de ofertas que se hayan incluido aspectos estratégicos para eliminar las segregaciones existentes.</li> <li>- N.º de solicitudes recibidas desagregadas por sexo</li> <li>- N.º de mujeres y hombres seleccionadas para el puesto de trabajo</li> <li>- % de reducción de la segregación horizontal</li> <li>- % de reducción de la segregación vertical</li> <li>- Las ofertas de trabajo, previa publicación, son supervisadas por la dirección para asegurar que cumplan los requisitos de la perspectiva de género [sí o no]</li> <li>- Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos donde esté infrarrepresentadas. Si no se alcanza dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.</li> <li>- cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección. Justificar que no se ha presentado ninguna mujer</li> </ul>		
<p style="text-align: center;"><b>Cronograma de implantación</b></p>	<p>A los 5 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad hasta su fin de vigencia</p>	<p style="text-align: center;"><b>Recursos necesarios</b></p>	<p>Recursos humanos: Personas responsables Personas expertas en perspectiva de género</p>

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

### MEDIDA 2.3. Priorizar el acceso al puesto de trabajo al sexo menos representado en los puestos masculinizados o feminizados en condiciones de equivalencia de idoneidad

<b>Área</b>	2. Acceso, selección y contratación	
<b>Materia de abordaje</b>	b) Proceso de selección y contratación d) Promoción profesional h) Infrarrepresentación femenina	
<b>Objetivos que persigue</b>	Reducir la segregación horizontal en la empresa Reducir la segregación vertical en la empresa Prevenir los sesgos inconscientes de género en los procesos de selección y contratación a través de la generación de un procedimiento desde la perspectiva de género	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>La empresa creará un procedimiento de selección y acceso que trabaje, específicamente, por prevenir los sesgos inconscientes de género, que asegure la igualdad de oportunidades de acceso a mujeres y hombres, así como, que trabaje estratégicamente, la incorporación del sexo menos representado, en cada uno de los puestos de trabajo. Para ello, el procedimiento basará la selección de personas para los distintos puestos de trabajo siguiendo las siguientes premisas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En la última fase de la selección de personas candidatas a los distintos puestos de trabajo, se priorizará el acceso al sexo menos representado, siempre y cuando, el puesto de trabajo esté masculinizado o feminizado.</li> </ul>	
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han diseñado pruebas objetivas y sin sesgos de género [sí o no]</li> <li>- N.º de mujeres y hombres seleccionadas para el puesto de trabajo</li> <li>- N.º de selecciones donde se haya utilizado el criterio de discriminación positiva, puestos y sus resultados</li> <li>- % de reducción de la segregación horizontal</li> <li>- % de reducción de la segregación vertical</li> <li>- Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos donde esté infrarrepresentadas. Si no se alcanza dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.</li> <li>- cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección. Justificar que no se ha presentado ninguna mujer</li> </ul>	
<b>Cronograma de implantación</b>	A los 3 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad hasta su fin de vigencia	<b>Recursos necesarios</b>
		Recursos humanos: Personas responsables Personas expertas en perspectiva de género

**MEDIDA 2.4. 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.**

<b>Área</b>	2. Acceso, selección y contratación
<b>Materia de abordaje</b>	b) Proceso de selección y contratación d) Promoción profesional h) Infrarrepresentación femenina
<b>Objetivos que persigue</b>	Reducir la segregación horizontal en la empresa Reducir la segregación vertical en la empresa Prevenir los sesgos inconscientes de género en los procesos de selección y contratación a través de la generación de un procedimiento desde la perspectiva de género
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La empresa creará un procedimiento de selección y acceso que trabaje, específicamente, por prevenir los sesgos inconscientes de género, que asegure la igualdad de oportunidades de acceso a mujeres y hombres, así como, que trabaje estratégicamente, la incorporación del sexo menos representado, en cada uno de los puestos de trabajo. Para ello, el procedimiento basará la selección de mujeres para los distintos puestos de trabajo masculinizados siguiendo las siguientes premisas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- En la última fase de la selección de personas candidatas a los distintos puestos de trabajo, se priorizará el acceso a las mujeres para aquellos puestos que se encuentren masculinizados.</li> <li>- Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos donde esté infrarrepresentadas. Si no se alcanza dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.</li> <li>- 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. Justificar que no se ha presentado ninguna mujer</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han diseñado pruebas objetivas y sin sesgos de género [sí o no]</li> <li>- N.º de mujeres y hombres que han participado en los procesos de selección.</li> <li>- N.º de mujeres y hombres seleccionadas para el puesto de trabajo</li> <li>- N.º de selecciones donde se haya utilizado el criterio de discriminación positiva, puestos y sus resultados</li> </ul>

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

	<ul style="list-style-type: none"><li>- % de reducción de la segregación horizontal</li><li>- % de reducción de la segregación vertical</li></ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	A los 3 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad hasta su fin de vigencia	<b>Recursos necesarios</b>	Recursos humanos: Personas responsables Personas expertas en perspectiva de género



## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

**MEDIDA 2.5. En las ofertas de empleo se incluirá el compromiso de la empresa y mensajes estratégicos de reclutamiento de mujeres.**

<b>Área</b>	2. Acceso, selección y contratación
<b>Materia de abordaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>b) Proceso de selección y contratación</li> <li>d) Promoción profesional</li> <li>h) Infrarrepresentación femenina</li> <li>k) Comunicación no sexista</li> </ul>
<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Reducir la segregación horizontal en la empresa</p> <p>Reducir la segregación vertical en la empresa</p> <p>Prevenir los sesgos inconscientes de género en los procesos de selección y contratación a través de la generación de un procedimiento desde la perspectiva de género</p>
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>La empresa creará un procedimiento de selección y acceso que trabaje, específicamente, por prevenir los sesgos inconscientes de género, que asegure la igualdad de oportunidades de acceso a mujeres y hombres, así como, que trabaje estratégicamente, la incorporación del sexo menos representado, en cada uno de los puestos de trabajo. Para ello, de forma estratégica, incluirá este mensaje en todas las publicaciones de las distintas ofertas de trabajo, desde todos los canales de comunicación y formatos.</p> <p>Los mensajes pueden ser:</p> <p>“Davos Protección está comprometida con la igualdad de género y no discriminación por cualquier razón estableciendo todas las medidas a su alcance para garantizar un proceso igualitario que respete las mismas oportunidades para todas las personas candidatas”.</p> <p>“buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”</p>
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de ofertas de trabajo realizadas donde se ha incluido el mensaje diseñado</li> <li>- N.º de solicitudes recibidas desagregadas por sexo</li> <li>- % de reducción de la segregación horizontal</li> <li>- % de reducción de la segregación vertical</li> <li>- Las ofertas de trabajo, previa publicación, son supervisadas por la dirección para asegurar que cumplan los requisitos de la perspectiva de género [sí o no]</li> </ul>

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la vigencia del plan de igualdad	<b>Recursos necesarios</b>	Recursos humanos: Personas responsables Personas expertas en perspectiva de género
-----------------------------------	--	----------------------------	--

**MEDIDA 2.6. Realizar una definición de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género**

<b>Área</b>	2. Acceso, selección y contratación
<b>Materia de abordaje</b>	b) Proceso de selección y contratación d) Promoción profesional h) Infrarrepresentación femenina
<b>Objetivos que persigue</b>	Reducir la segregación horizontal en la empresa Reducir la segregación vertical en la empresa Prevenir los sesgos inconscientes de género en los procesos de selección y contratación a través de la generación de un procedimiento desde la perspectiva de género
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>La empresa creará un procedimiento de selección y acceso que trabaje, específicamente, por prevenir los sesgos inconscientes de género, que asegure la igualdad de oportunidades de acceso a mujeres y hombres, así como, que trabaje estratégicamente, la incorporación del sexo menos representado, en cada uno de los puestos de trabajo. Para ello, el procedimiento trabajará específicamente en la definición de los puestos de trabajo sin sesgo de género, de aquellos puestos de trabajo de nueva creación, en primera fase, desde las siguientes premisas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La definición del puesto de trabajo no incluirá características o premisas basadas en roles o estereotipos de género</li><li>- Se realizará una definición del puesto de trabajo, con requerimientos objetivos y necesidades en función de las tareas a desempeñar y de los objetivos de la empresa, y no en función de las personas que lo desempeñan.</li><li>- Esta definición del puesto será la utilizada en el diseño de la oferta de trabajo.</li><li>- 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.</li></ul>

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de definiciones de puestos de trabajo de nueva creación realizadas desde la perspectiva de género previas a la oferta de trabajo</li> <li>- Todos los criterios y necesidades del puesto de trabajo son objetivos y no atienden a características personales, roles o estereotipos de género [sí o no]</li> <li>- % de reducción de la segregación horizontal</li> <li>- % de reducción de la segregación vertical</li> <li>- La descripción de los puestos de trabajo es supervisada por la dirección para asegurar que cumplen las premisas de objetividad [sí o no]</li> </ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	A los 2 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad hasta su fin de vigencia	<b>Recursos necesarios</b>	Recursos humanos: Personas responsables

**PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028**

**MEDIDA 3.1. Realizar acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

<b>Área</b>	3. Formación	
<b>Materia de abordaje</b>	c)Formación i)Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
<b>Objetivos que persigue</b>	Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>La empresa facilitará la formación a toda la plantilla de la empresa sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Las formaciones tendrán una duración mínima de 2 horas de forma bianual.</p> <p>Se realizarán estas formaciones también, en aquellos casos en los que existan nuevas incorporaciones de personal a la empresa, asegurándose que toda la plantilla haya realizado estas formaciones.</p>	
<b>Responsable</b>	Responsable de formación	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de acciones formativas realizadas</li> <li>- N.º de horas de cada acción formativa</li> <li>- N.º de personas formadas desagregadas por sexo</li> <li>- Forma de impartición (online/presencial)</li> <li>Las formaciones se imparten dentro de las jornadas laborales (Sí/No)</li> <li>- Las jornadas están impartidas por persona/as especialmente formadas en la materia (Sí/No)</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas asistentes a las acciones formativas</li> <li>- N.º casos registrados de situaciones de algún tipo de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>- Tipologías de las situaciones de acoso</li> </ul>	
<b>Cronograma de implantación</b>	A los 3 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad hasta su fin de vigencia	<b>Recursos necesarios</b>
		Recursos humanos: Personas responsables de formación Contratación externa de la formación

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

### MEDIDA 3.2. Realizar acciones formativas sobre igualdad de género dirigidas a toda la plantilla

<b>Área</b>	3. Formación
<b>Materia de abordaje</b>	c) Formación
<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Sensibilizar y formar a las personas de la plantilla sobre la perspectiva de género</p> <p>Fomentar la implicación y participación de las personas en plantilla en el plan de igualdad</p>
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Las formaciones se impartirán, de forma preferente en horario laboral, con una duración mínima de 2 horas de forma bianual.</p> <p>Se realizarán estas formaciones también, en aquellos casos en los que existan nuevas incorporaciones de personal a la empresa, asegurándose que toda la plantilla haya realizado estas formaciones, especialmente las personas subrogadas.</p> <p>Las formaciones irán especialmente dirigidas también a las personas pertenecientes a la comisión de seguimiento que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo</p>
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de acciones formativas realizadas</li> <li>- N.º de horas de cada acción formativa</li> <li>- N.º de personas formadas desagregadas por sexo</li> <li>- Forma de impartición (online/presencial)</li> <li>- Las formaciones se imparten dentro de las jornadas laborales (Sí/No)</li> <li>- Las jornadas están impartidas por persona/as especialmente formadas en la materia (Sí/No)</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas asistentes a las acciones formativas</li> <li>- Se ha formado a todas las personas integrantes de la comisión de seguimiento (Sí /No)</li> <li>- Se ha formado a toda la plantilla de nueva incorporación o personal subrogado (Sí/No)</li> <li>- N.º de acciones de participación y tipos desagregadas por sexo que se generan por parte de la plantilla a raíz de las formaciones realizadas</li> </ul>

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

<b>Cronograma de implantación</b>	Se impartirá la formación en los años 1 y 3 de vigencia del plan	<b>Recursos necesarios</b>	Recursos humanos: Personas responsables de formación Contratación externa de la formación
-----------------------------------	--	----------------------------	---

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

**MEDIDA 3.3. Realizar acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigida a las personas instructoras y la comisión de instrucción del protocolo específico.**

<b>Área</b>	3. Formación		
<b>Materia de abordaje</b>	c) Formación i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo		
<b>Objetivos que persigue</b>	Prevenir las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Las personas instructoras y las personas que formarán la comisión de instrucción tendrán que realizar de forma continuada, con una duración mínima de 2 horas, al menos de forma bianual, formación específica en prevención y atención de acoso sexual, por razón de sexo.		
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de acciones formativas realizadas</li> <li>- N.º de horas de cada acción formativa</li> <li>- N.º de personas formadas desagregadas por sexo</li> <li>- Forma de impartición (online/presencial)</li> <li>- Las formaciones se imparten dentro de las jornadas laborales (Sí/No)</li> <li>- Las jornadas están impartidas por persona/as especialmente formadas en la materia (Sí/No)</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas asistentes a las acciones formativas</li> </ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	Realizar formaciones a toda la plantilla en los años 1 y 3 de vigencia del plan	<b>Recursos necesarios</b>	Recursos humanos: Personas responsables de formación Contratación externa de la formación



## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

### MEDIDA 3.4. Realizar acciones formativas sobre la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos

<b>Área</b>	3. Formación		
<b>Materia de abordaje</b>	c) Formación b) Proceso de selección y contratación d) Promoción profesional		
<b>Objetivos que persigue</b>	Sensibilizar y formar sobre la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos a las personas que intervengan en los procesos de reclutamiento o tengan personas a su cargo, dirección y mandos intermedios.  Garantizar que los procesos de selección, acceso y promoción proporcionen situaciones de igualdad de oportunidades a mujeres y hombres.		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La empresa formará, sensibilizará e informará a las personas de la empresa que intervengan en los procesos de reclutamiento o tengan responsabilidad en estos procesos, la dirección de la empresa y mandos intermedios, de forma regular, mínimo de forma bianual, con un mínimo de 3 horas, sobre la gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de género. La formación debe incluir contenido específico en lenguaje inclusivo y comunicación desde la perspectiva de género. Formar e informar, necesariamente, a todas las personas que participen de alguna forma, en los procesos de acceso, selección y promoción de la empresa, sobre la incorporación del procedimiento y metodología implantado en la empresa, para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, selección y promoción de mujeres y hombres.		
<b>Responsable</b>	Departamento Recursos Humanos		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de acciones formativas realizadas</li> <li>- N.º de horas de cada acción formativa</li> <li>- N.º de personas formadas desagregadas por sexo</li> <li>- Se ha formado a todas las personas que de una u otra forma estén implicadas en los accesos, selección o promoción. (Sí o No)</li> <li>- Forma de impartición (online/presencial)</li> <li>- Las formaciones se imparten dentro de las jornadas laborales (Sí/No)</li> <li>- Las jornadas están impartidas por persona/as especialmente formadas en la materia (Sí/No)</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas asistentes a las acciones formativas</li> <li>- Mejoras detectadas en los procesos de reclutamiento</li> </ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	Formación a los 6 meses de vigencia del plan y se repite en el primer trimestre del año 4	<b>Recursos necesarios</b>	Recursos humanos: Personas responsables de formación Contratación externa de la formación

**PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028**

**MEDIDA 3.5. Realizar acciones formativas en materia de atención a víctimas de violencia de género.**

<b>Área</b>	3. Formación		
<b>Materia de abordaje</b>	c) Formación k) Violencia de género		
<b>Objetivos que persigue</b>	Dar atención específica a las mujeres víctimas de violencia de género.		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>La empresa facilitará la formación a las personas responsables de la atención a mujeres víctimas de violencia de género sobre el protocolo acordado y sobre violencia de género.</p> <p>Las personas responsables de la materia tendrán que realizar de forma continuada, al menos de forma bianual, formación específica en violencia de género.</p>		
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de acciones formativas realizadas</li> <li>- N.º de horas de cada acción formativa</li> <li>- N.º de personas formadas desagregadas por sexo</li> <li>- Forma de impartición (online/presencial)</li> <li>- Las formaciones se imparten dentro de las jornadas laborales (Sí/No)</li> <li>- Las jornadas están impartidas por persona/as especialmente formadas en la materia (Sí/No)</li> <li>- Grado de satisfacción de las personas asistentes a las acciones formativas</li> </ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	A los 6 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad hasta su fin de vigencia	<b>Recursos necesarios</b>	Recursos humanos: Personas responsables de formación Contratación externa de la formación

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

**MEDIDA 3.6. Realizar todas las acciones formativas dentro de las jornadas laborales de toda la plantilla, especialmente aquellas que están acogidas a medidas de conciliación.**

<b>Área</b>	3. Formación		
<b>Materia de abordaje</b>	c) Formación g) Ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar d) Promoción profesional		
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar que las personas acogidas a derechos de conciliación accedan a las acciones formativas en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla. Prevenir que las mujeres tengan menos accesos a las oportunidades de cualificación dirigida a la promoción.		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La empresa tendrá en cuenta los horarios laborales de las personas que están acogidas a medidas de conciliación para asegurar que todas las personas tienen las mismas oportunidades de acceder a las formaciones, especialmente, que estas se produzcan dentro de la jornada laboral. 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).		
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de acciones formativas realizadas dentro de las jornadas laborales de todas las personas asistentes</li> <li>- N.º de personas acogidas a medidas de conciliación que asisten a las formaciones impartidas</li> <li>- N.º de personas total acogidas a medidas de conciliación desagregadas por sexo</li> </ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	A los 6 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad hasta su fin de vigencia	<b>Recursos necesarios</b>	Departamento de formación

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

**MEDIDA 3.7. Ofrecer apoyo a la formación y reciclaje dirigido a toda la plantilla, en cualquier campo que deseen las personas trabajadoras, sin importar el puesto de trabajo que ocupen, con el objeto de aumentar sus posibilidades de promoción profesional, reciclaje y abrir sus oportunidades profesionales, especialmente dirigido a las mujeres.**

<b>Área</b>	3. Formación		
<b>Materia de abordaje</b>	c) Formación d) Promoción profesional		
<b>Objetivos que persigue</b>	Aumentar las oportunidades de promoción en igualdad de condiciones para mujeres de la empresa  Reducir la segregación vertical de la empresa		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La empresa ofrecerá apoyo a la formación y reciclaje dirigido a toda la plantilla, en cualquier campo que deseen las personas trabajadoras, sin importar el puesto de trabajo que ocupen, con el objeto de aumentar sus posibilidades de promoción profesional, reciclaje y abrir sus oportunidades profesionales y especialmente dirigidos a las mujeres.  Previamente se realizará un estudio de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.		
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de acciones formativas realizadas dentro de las jornadas laborales</li> <li>- Temáticas de las distintas acciones formativas y con un registro de cada una de ellas.</li> <li>- N.º de personas desagregadas por sexo que han recibido formación</li> <li>- Se ha realizado el estudio de necesidades formativas (Sí/No)</li> </ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	A los 10 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad hasta su fin de vigencia	<b>Recursos necesarios</b>	Contratación de las acciones formativas

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

### MEDIDA 4.1. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género

<b>Área</b>	4. Promoción		
<b>Materia de abordaje</b>	d) Promoción profesional		
<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Aumentar las oportunidades de promoción en igualdad de condiciones para mujeres de la empresa</p> <p>Reducir la segregación vertical de la empresa</p>		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género.</p> <p>Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.</p> <p>Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.</p> <p>Se reforzará 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.</p> <p>Será necesario 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.</p>		
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de personas que han promocionado desagregado por sexo</li> <li>- N.º de solicitudes o personas, desagregadas por sexo, que son plantilla de la empresa, que postulan al puesto de trabajo.</li> <li>- Se comunican las ofertas según el procedimiento de publicación (Sí/No)</li> <li>- Se informa a todas las personas candidatas sobre los motivos de rechazo (Sí/No)</li> <li>- Se actualiza el registro de nivel de estudios y formación de la plantilla anualmente (Sí/No)</li> </ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	A los 6 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad hasta su fin de vigencia	<b>Recursos necesarios</b>	Personal de recursos humanos de la empresa

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

### MEDIDA 4.2. Comunicación a la plantilla de los puestos vacantes antes de buscarlos externamente.

<b>Área</b>	4. Promoción profesional	
<b>Materia de abordaje</b>	d) Promoción profesional	
<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Aumentar las oportunidades de promoción en igualdad de condiciones para mujeres y hombres de la empresa</p> <p>Reducir la segregación vertical de la empresa</p>	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>La empresa dará publicidad e informará, de forma preferente, al personal interno de la empresa, con el objetivo de aumentar la promoción en igualdad de condiciones de toda la plantilla, siempre y cuando existan los perfiles requeridos dentro de la plantilla.</p> <p>La difusión y comunicación de las vacantes se harán públicas a través de medios internos y deberá incluir descripción del puesto, funciones, salario base y requisitos.</p> <p>El personal interno que se presente a los procesos de selección, y no sean seleccionados, tendrán que ser informados de las razones por las que no han sido seleccionados. Al igual, esta información será recopilada para su análisis.</p>	
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de puestos de trabajo vacantes</li> <li>- Tipo de puestos ofertados</li> <li>- N.º de comunicaciones que se realizan al personal interno de la empresa, de forma preferente, de los puestos vacantes.</li> <li>- N.º de personas que han promocionado desagregado por sexo</li> <li>- N.º de solicitudes o personas, desagregadas por sexo, que son plantilla de la empresa, que postulan al puesto de trabajo.</li> <li>- Se ha informado a todas las personas postulantes y se ha recopilado toda la información de los motivos por los cuales no han sido seleccionadas [sí o no]</li> <li>- Las ofertas de trabajo incluyen descripción del puesto, funciones, salario base y requisitos.</li> </ul>	
<b>Cronograma de implantación</b>	A los 9 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad hasta su fin de vigencia	<b>Recursos necesarios</b>
		Recursos humanos: Personas responsables

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

**MEDIDA 5.1. Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación en las evaluaciones de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales).**

<b>Área</b>	5. Condiciones de trabajo	
<b>Materia de abordaje</b>	f) condiciones de trabajo i) salud laboral	
<b>Objetivos que persigue</b>	Mejorar las condiciones de trabajo de toda la plantilla de la empresa, especialmente el de las mujeres y mujeres en situación de embarazo o lactancia.  Detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Se considerarán las variables relacionadas con el sexo para las evaluaciones de la prevención de riesgos laborales. Esto será encargado a la empresa externa de prevención de riesgos laborales y será supervisado por los delegados de prevención de riesgos laborales.  Se 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	
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se incorporan la variable sexo en el estudio de los riesgos laborales incluidos en los riesgos psicosociales. (Sí/No)</li> <li>- Se revisan el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural conforme a la legislación vigente. (Sí/No)</li> <li>- Se comunica a toda la plantilla el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural conforme a la legislación vigente (Sí/No)</li> <li>- Canales de comunicación usados para difundir los protocolos</li> <li>- N.º y tipos de siniestralidad laboral desagregada por sexo</li> </ul>	
<b>Cronograma de implantación</b>	A los 9 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad hasta su fin de vigencia	<b>Recursos necesarios</b>
		Contratación de empresa de prevención de riesgos laborales Delegados de prevención de riesgos laborales

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

**MEDIDA 5.2.** La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.

<b>Área</b>	5. Condiciones de trabajo			
<b>Materia de abordaje</b>	f) condiciones de trabajo			
<b>Objetivos que persigue</b>	Mejorar las condiciones de trabajo de toda la plantilla de la empresa, especialmente el de las mujeres.			
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Se encargarán a empresa externa contratada la elaboración de los uniformes para la plantilla adecuados para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.			
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos			
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Se realiza la adaptación de los uniformes. (Sí/No)			
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la vigencia del plan de igualdad	<b>Recursos necesarios</b>	Contratación de empresa de elaboración de uniformes	



## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

**MEDIDA 5.3. Elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar de la plantilla desde la perspectiva de género.**

<b>Área</b>	5. Condiciones de trabajo			
<b>Materia de abordaje</b>	f) condiciones de trabajo			
<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Mejorar las condiciones de trabajo de toda la plantilla de la empresa, especialmente el de las mujeres y mujeres en situación de embarazo o lactancia.</p> <p>Prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo</p>			
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaboración de campañas sobre seguridad, bienestar y prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género. Se podrán utilizar cartelería que se colocará en los puestos de trabajo, vídeos informativos que serán enviados a toda la plantilla.			
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos			
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realiza las campañas desde la perspectiva de género (Sí/No)</li> <li>- N.º y tipos de siniestralidad laboral desagregada por sexo</li> <li>- N.º de campañas realizadas. Se realizan las campañas al menos una vez al año (sí/no)</li> <li>- Canales de difusión de las campañas</li> <li>- Se envía a toda la plantilla (sí/no)</li> </ul>			
<b>Cronograma de implantación</b>	A los 12 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad hasta su fin de vigencia	<b>Recursos necesarios</b>	Contratación de empresa de elaboración de uniformes	

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

### MEDIDA 6.1. Difundir e informar a toda la plantilla sobre los derechos y medidas de conciliación familiar, laboral y personal disponibles en la empresa.

<b>Área</b>	6.Ejercicios corresponsable de la vida laboral, familiar y personal		
<b>Materia de abordaje</b>	g) Ejercicios corresponsables de la vida laboral, familiar y personal K) Comunicación		
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>La empresa informará sobre las medidas de conciliación a toda la plantilla, especialmente, a las de nueva incorporación y especialmente todas aquellas que son de nueva publicación. La empresa podrá a disposición toda la información relativa a las medidas de conciliación de que dispone la empresa y para ello, podrá usar determinados canales y formatos.</p> <p>Se tendrá en especial consideración aquellas personas que se incorporan nuevas a la empresa, para que en todo momento estén informadas de las medidas de conciliación a la que tienen derecho.</p>		
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de acciones destinadas a poner en valor e informar a la plantilla de las medidas disponibles en la empresa.</li> <li>- Se ha informado de las medidas de que dispone la empresa de conciliación a las personas de nueva incorporación</li> <li>- N.º de personas que solicitan la medida, desagregado por sexo</li> <li>- N.º de personas que obtienen permisos desagregado por sexo</li> </ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad	<b>Recursos necesarios</b>	<u>Recursos humanos:</u> Persona responsable de la medida Personal especializado para el diseño y en su caso, elaboración de la comunicación sobre las medidas de conciliación.

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

### MEDIDA 6.2. Mejorar las medidas legales de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

<b>Área</b>	6.Ejercicios corresponsable de la vida laboral, familiar y personal
<b>Materia de abordaje</b>	g) Ejercicios corresponsable de la vida laboral, familiar y personal
<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Mejorar las posibilidades de conciliación y el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal para que no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.</p> <p>Asegurar que el disfrute de medidas de conciliación, no supongan un límite para las posibilidades de promoción.</p> <p>Fomentar la corresponsabilidad y la asunción de funciones de cuidados en los hombres de la plantilla</p>
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>La empresa pone a disposición de toda la plantilla las siguientes medidas ampliadas de las recogidas en la legislación vigente para el fomento de la conciliación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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).</li> <li>• 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.</li> <li>• En la medida de lo posible la empresa entregarán los cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Se potenciar los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.</li> <li>• Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.</li> <li>• Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.</li> <li>• Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).</li> <li>• Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales</li> <li>• Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.</li> </ul>

- Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.
- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.
- 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.
- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, si organizativamente es posible, según lo establecido en el régimen de visitas.
- 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.
- 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.
- 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.
- Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.
- Se cambiarán jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, si las condiciones del servicio lo permiten.
- 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.
- Ampliar a 13 años la edad del o de la menor para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares.
- Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.
- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.</li> <li>Ampliación de los motivos para poder acogerse a la reducción de jornada (personales, estudios, separación, divorcio...).</li> <li>Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.</li> </ul> <p>Las medidas tendrán que ser solicitada a la persona responsable de recursos humanos. La solicitud de la medida no implica que la empresa no se reserve la posibilidad de denegar dicha petición por causas justificadas.</p> <p>Se deberá comunicar a la personas solicitante de la medida, con la mayor brevedad posible, la aceptación o negación de la medidas, así como su justificación en caso de no ser aceptada o alternativa ofrecidas por la empresa que deberán ser pactadas con la personas solicitante.</p>		
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos		
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la fecha de entrada en vigor del plan de igualdad	<b>Recursos necesarios</b>	<p>Recursos humanos: Persona responsable de la medida</p> <p>Recursos económicos: Retribuciones de las personas acogidas a los permisos retribuidos o contratación de nuevo personal para las sustituciones durante el tiempo de permiso.</p>

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

**MEDIDA 7.1. Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos.**

<b>Área</b>	7. Infrarrepresentación femenina		
<b>Materia de abordaje</b>	h) Infrarrepresentación femenina		
<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Reducir la segregación horizontal en la empresa</p> <p>Reducir la segregación vertical en la empresa</p> <p>Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa</p>		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La empresa buscará 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		
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de acuerdos elaborados con entidades de formación</li> <li>- N.º de mujeres incorporadas a través de las entidades colaboradoras</li> <li>- N.º de procesos de selección en los que hayan participado mujeres provenientes de las entidades colaboradoras</li> <li>- % de reducción de la infrarrepresentación femenina por puestos de trabajo</li> </ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	A los 3 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad hasta su fin de vigencia	<b>Recursos necesarios</b>	Recursos humanos: Personas responsables

**PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028**

**MEDIDA 8.1. Revisar y modificar las políticas salariales para garantizar la objetividad de todos los conceptos retributivos que se definen en la estructura salarial de la empresa.**

<b>Área</b>	7. Infrarrepresentación femenina		
<b>Materia de abordaje</b>	h) Infrarrepresentación femenina		
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la objetividad de todos los conceptos retributivos que se definen en la estructura salarial de la empresa.		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>La empresa llevará a cabo una revisión y modificación de criterios y políticas de aplicación de los conceptos salariales, especialmente aquellos más susceptibles de tener aplicativos discriminatorios por sesgos inconscientes por razón de sexo, para garantizar la objetividad de todos los conceptos retributivos que se definen en la estructura salarial de la empresa.</p> <p>La empresa deberá realizar un procedimiento de transparencia, asegurando la información a toda la plantilla de las políticas retributivas. Deberá facilitar los datos suficientes a la RLPT de las brechas y los resultados del Registro Retributivo, de forma anual, para garantizar el derecho a la información y la transparencia retributiva.</p>		
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha revisado las políticas retributivas (Sí/no)</li> <li>- Se ha garantizado los procesos de transparencia retributiva (Sí/no)</li> <li>- Justificante de la información adecuada y la garantía de acceso a los resultados del registro retributivo de forma anual a la RLPT</li> <li>- N.º de modificaciones y sus tipos realizadas en las políticas retributivas</li> </ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	En el primer trimestre de cada año de vigencia del plan	<b>Recursos necesarios</b>	Recursos humanos: Personas responsables





## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

**MEDIDA 9.1. Establecer y acordar con la comisión negociadora un protocolo específico para el tratamiento y la prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ámbito laboral.**

<b>Área</b>	9. Prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral
<b>Materia de abordaje</b>	i) Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Prevenir cualquier situación susceptible de convertirse o constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.</p> <p>Establecer un procedimiento de atención y tratamiento adecuado ante cualquier situación susceptible de convertirse o constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo</p>
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>La empresa establecerá un procedimiento, que recogerá en un protocolo, acordado con la comisión negociadora del plan de igualdad, que incluya la prevención de cualquier situación susceptible de convertirse o constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como, su tratamiento específico. El protocolo incluirá una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.</p> <p>De la misma forma, se habilitará un canal para dar cauce a las posibles denuncias, gestionado por una persona responsable.</p> <p>La empresa realizará acciones encaminadas a la prevención, formación e información a toda la plantilla, que estarán marcadas en el protocolo.</p> <p>La empresa se compromete, igualmente, a llevar un registro de casos, tanto aquellos que han sido no identificados como constitutivos de acoso, como aquellos que sí lo han sido. Este registro, de casos no identificativos de personas, será entregado a la comisión de seguimiento para su conocimiento.</p>
<b>Responsable</b>	Departamento de recursos humanos y Comisión Negociadora

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se ha establecido el protocolo de prevención y tratamiento del acoso (Sí o no)</li><li>- Se ha habilitado un canal para dar cauce a las denuncias (sí o No)</li><li>- N.º de casos registrados desagregados por sexo (víctimas/persona acosadora)</li><li>- N.º de casos instruidos</li><li>- El protocolo recoge medidas preventivas y se llevan a cabo (sí o No)</li></ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la entrada en vigor del pan de igualdad	<b>Recursos necesarios</b>	Recursos humanos: Persona responsable de la medida

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

**MEDIDA 9.2. Comunicar, difundir y puesta en conocimiento del protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla.**

<b>Área</b>	9. Prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral	
<b>Materia de abordaje</b>	i)Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	
<b>Objetivos que persigue</b>	Prevenir cualquier situación susceptible de convertirse o constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo  Establecer un procedimiento de atención y tratamiento adecuado ante cualquier situación susceptible de convertirse o constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La empresa pondrá en conocimiento de toda la plantilla el protocolo firmado por la entidad de prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo.  Estas comunicaciones se harán por los canales internos de la empresa y se asegurará de que todas las personas han recibido y conocen la existencia del protocolo.  De la misma forma, todas las personas de nueva incorporación a la empresa recibirán comunicación pertinente con toda la información de la existencia del protocolo.	
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º acciones de comunicación</li> <li>- N.º de personas informadas desagregadas por sexo</li> <li>- Medios y canales de comunicación usados para las comunicaciones</li> </ul>	
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la entrada en vigor del pan de igualdad	<b>Recursos necesarios</b>
		Recursos humanos: Persona responsable de la medida



## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

**MEDIDA 10.1. Establecer un protocolo específico de atención a las mujeres víctimas de violencia de género.**

<b>Área</b>	10. Violencia de género
<b>Materia de abordaje</b>	j) Violencia de género
<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Establecer un procedimiento de protección integral a las víctimas de violencia de género.</p> <p>Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.</p> <p>Asegurar que las mujeres víctimas de violencia de género tienen toda la información necesaria para hacer uso de los derechos que le asisten, en el ámbito laboral, por encontrarse en una situación de violencia de género, así como informar de todas las medidas que pone a su disposición la empresa.</p>
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>La empresa recopilará en un documento todos los derechos y el procedimiento que seguirá la empresa, así como cuál es el procedimiento de actuación para garantizar la protección y atención de una trabajadora que se encuentre en una situación de violencia de género o violencia sexual.</p> <p>El Protocolo recogerá también la ampliación de las medidas establecidas por la empresa, que serán las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.</li><li>• 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.</li><li>• La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.</li><li>• 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</li></ul>

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género o víctima de violencia sexual.</li> <li>La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.</li> <li>Establecerá colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.</li> </ul> <p>Este documento se hará público y se pondrá a disposición de todas las mujeres de la plantilla. También se informará a todas las mujeres de la plantilla, de los canales y personas responsables para poner en conocimiento de la empresa la situación de víctima de violencia de género y poder disponer de todos los derechos que le asistan.</p>		
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha redactado el documento (sí o no)</li> <li>- N.º acciones de comunicación a toda la plantilla</li> <li>- N.º de mujeres informadas</li> <li>- Medios y canales de comunicación usados para las comunicaciones</li> <li>- N.º de casos asistidos y situación y estado de los casos</li> <li>- Derechos a los que se acoge la mujer víctima de violencia de género</li> </ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde el registro del plan de igualdad hasta el fin de su vigencia	<b>Recursos necesarios</b>	Recursos humanos: Persona responsable de la medida

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

**MEDIDA 10.2. Asignación de una figura responsable en el entorno de trabajo, con los conocimientos, formación y medios necesarios para prestar el apoyo y colaboración necesarios a una víctima de violencia de género**

<b>Área</b>	10. Violencia de género	
<b>Materia de abordaje</b>	j) Violencia de género	
<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Establecer un procedimiento de protección integral a las víctimas de violencia de género</p> <p>Asegurar que las mujeres víctimas de violencia de género tienen toda la información necesaria para hacer uso de los derechos que le asisten, en el ámbito laboral, por encontrarse en una situación de violencia de género.</p>	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>La empresa asignará a una persona responsable en el entorno de trabajo, con los conocimientos, formación y medios necesarios para prestar el apoyo y colaboración necesarios a una víctima de violencia de género. En el caso de que no exista una persona con estos conocimientos, la empresa facilitará a la persona responsable todas las herramientas, formación e información necesarias para obtener la suficiente capacitación.</p> <p>Se informará a todas las personas de la plantilla sobre la existencia de esta figura en la empresa y ante cualquier caso, la persona víctima de violencia de género podrá ponerse en contacto para ser atendida.</p> <p>La persona responsable será la encargada de deprecionar la comunicación de la mujer víctima de violencia de género para poner en conocimiento de la empresa y activar todos los derechos que le asisten. Esta figura procurará asistirle en todo lo necesario e informarle de cómo debe proceder en cada caso.</p>	
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de la figura responsable de asistir ante un caso de violencia de género</li> <li>- La persona responsable está o ha sido formada y posee toda la información necesaria</li> <li>- N.º de casos asistidos y situación y estado de los casos</li> <li>- Grado de satisfacción de la mujer víctima de violencia de género con la atención recibida</li> <li>- Derechos a los que se acoge la mujer víctima de violencia de género</li> </ul>	
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad	<b>Recursos necesarios</b>
		Recursos humanos: Persona responsable de la medida

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

**MEDIDA 11.1. Realizar una auditoría de la comunicación y el lenguaje en la empresa con perspectiva de género.**

<b>Área</b>	11. Comunicación no sexista		
<b>Materia de abordaje</b>	k) Comunicación no sexista		
<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Garantizar que la empresa haya integrado una comunicación desde la perspectiva de género</p> <p>Eliminar y prevenir cualquier forma de comunicación en la empresa que reproduzca los roles y estereotipos de género, así como, invisibilice a la mujer o la discrimine ya sea de forma directa o indirecta.</p>		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>La empresa realizará una auditoría del lenguaje y la comunicación desde la perspectiva de género. Para ello, contará con una persona especializada en la perspectiva de género en la comunicación. Se revisará toda la documentación escrita, a través de cualquier medio y en cualquier formato. De la misma manera se revisarán las imágenes que la empresa usa en sus comunicaciones.</p> <p>Esta auditoría contará con una revisión documental, de redes sociales, página web, comunicaciones internas y externas, así como, con la revisión de cartelería, publicidad, folletos, etc.</p>		
<b>Responsable</b>	Dirección de la empresa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realiza la auditoría (sí o No)</li> <li>- Conclusiones de la auditoría</li> <li>- N.º de acciones que se llevan a cabo a la luz de los resultados de la auditoría</li> </ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	A los 12 meses desde la vigencia del plan de igualdad	<b>Recursos necesarios</b>	Recursos humanos: Persona responsable de la medida y contratación de la auditoría de la comunicación



## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

**MEDIDA 11.2. Establecer una cláusula específica, en el contrato, de compromiso de llevar una comunicación no sexista y comprometida con la igualdad de género con la empresa responsable contratada para la comunicación externa de Davos Proteccion**

<b>Área</b>	11. Comunicación no sexista	
<b>Materia de abordaje</b>	k) Comunicación no sexista	
<b>Objetivos que persigue</b>	<p>Garantizar que la empresa haya integrado una comunicación desde la perspectiva de género</p> <p>Eliminar y prevenir cualquier forma de comunicación en la empresa que reproduzca los roles y estereotipos de género, así como, invisibilice a la mujer o la discrimine ya sea de forma directa o indirecta.</p>	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>La empresa incluirá una cláusula específica en el contrato de compromiso de llevar una comunicación no sexista y comprometida con la igualdad de género con la empresa responsable contratada para la comunicación externa de Davos Proteccion.</p> <p>Se facilitará a la empresa y a las personas responsables de realizar la comunicación de la empresa Davos Proteccion un manual de comunicación no sexista.</p>	
<b>Responsable</b>	Dirección de la empresa	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se incluye dicha cláusula (sí o No)</li> <li>- Conclusiones de la auditoría de la comunicación en la comunicación que realiza la empresa externa</li> <li>- Se facilita por parte de la empresa el manual de comunicación no sexista a las personas responsables de la comunicación</li> <li>- N.º y modificaciones en la comunicación externa que supone el respeto a la cláusula firmada</li> </ul>	
<b>Cronograma de implantación</b>	A los 12 meses de la entrada en vigor del plan de igualdad	<b>Recursos necesarios</b>
		Recursos humanos: Persona responsable de la medida.

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

**MEDIDA 12.1. Establecer un protocolo de atención a las personas pertenecientes al colectivo LGTBI que tenga especial atención a las mujeres trans**

<b>Área</b>	12. Colectivo LGTBI		
<b>Materia de abordaje</b>	Colectivo LGTBI		
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar a todas las personas pertenecientes al colectivo LGTBI y de una forma especial a las mujeres trans un entorno libre de cualquier forma de discriminación.		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La empresa elaborará un protocolo específico que será negociado con representantes de las personas trabajadoras. Este protocolo se pondrá a disposición de toda la plantilla y se informará correctamente de su implementación.		
<b>Responsable</b>	Dirección de la empresa		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realiza el protocolo (sí o No)</li> <li>- Se informa a toda la plantilla de la existencia del protocolo (sí/no)</li> <li>- Medios utilizados para la información</li> </ul>		
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad	<b>Recursos necesarios</b>	Recursos humanos: Persona responsable de la medida

**8. Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

El seguimiento tiene como objetivos:

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

- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada según lo establecido en el propio plan de igualdad, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de Davos Proteccion se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 24 de Mayo de 2024, con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

### **Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación**

La Comisión de Seguimiento y Evaluación queda conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

De una parte, como representación empresarial:

- Jesús Moreno Torres. Administrador
- Jesús Alfredo Sánchez Ramos. Director de Recursos Humanos
- Luisa Fernanda Castaño. Auxiliar Administrativa
- Alberto Rodríguez Escobar. Supervisor
- David López Rodríguez. Delegado
- José María Jiménez Rodríguez. DIRECTOR
- Josep Andrés Artola Bellogin. Delegado
- Alfredo Ovejero López. Técnico PRL

- Mateo Pascual Segui. Delegado

Personas asesoras de la parte empresarial:

- Adriana Escalona Barranquero. Asesora externa Experta en Planes de Igualdad

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

## **REPRESENTACIÓN MIEBROS DE CENTROS CON RLPT**

### **MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA**

- Antonia Muñoz González. Comité de Barcelona. SPS
- Cristian Gabriel Villaruel. Comité de Barcelona. SPS
- Luis Reyes Sierra. Comité de Barcelona. USO

### **MIEMBROS DELEGADOS**

- José Cortés Jiménez. RLT Lleida. Delegado Sindical. CSIF
- Francisco Javier Reina Gómez. Delegado de personal Sevilla. CCOO

## **REPRESENTACIÓN MIEMBROS DE CENTROS SIN RLPT**

- Marian López Martínez. Representante de CCOO Habitat
- Vanesa Navarro Rodríguez. Secretaria de igualdad y formación de FTSP-USO.
- María Luisa Cubero Rincón . Representante de UGT
- Aurora Arjones Varela. UGT

Personas asesoras de la parte social:

- Salvador Sánchez Regalado. Representante SPS. Asesor

### **Funciones de la Comisión de Seguimiento**

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan 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 anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.*
- *Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.*
- *Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.*
- *Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.*
- *Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.*

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

- *Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.*
- *Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.*
- *Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.*
- *Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.*

### **Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.**

De manera ordinaria,

- De forma anual se realizará la reunión, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los años anteriores, para la priorización.
- Evaluación intermedia en el último trimestre del segundo periodo anual, se realizará una evaluación intermedia en la que se recojan los resultados de todo el proceso desde el inicio en del plan. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de seguimiento.
- Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad, se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del segundo Plan de Igualdad de Davos Protección. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

**PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028**

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la RLPT recibirá información actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

**Herramientas:**

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

- Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Informe de seguimiento semestral e informe de seguimiento anual
- Informe de evaluación

**Calendarización**

	1º Año				2º Año				3º Año				4º Año				10
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
SEGUIMIENTO O/ EVALUACIÓN																	
Reunión comisión seguimiento																	
Evaluación intermedia																	
Evaluación final																	

**Primera fecha programada de seguimiento con la comisión negociadora: 2 de Junio de 2025.**

**Actas:**

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:



- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

### **Adopción de acuerdos:**

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

### **Confidencialidad**

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### **Recursos:**

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión Negociadora de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión Negociadora (desplazamiento, manutención, alojamiento, ...) para las reuniones de esta y las de preparación de la Comisión Negociadora de Igualdad serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión Negociadora, formación en materia de igualdad.

### **9. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación**

El Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados siguientes:
- 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.
- El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad. No obstante, se realizará una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, 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.
- 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.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Se firma el plan de igualdad por las partes suscriptoras, que conste a todos los efectos oportunos.

En Madrid, a 24 de mayo de 2024

### FIRMAS

#### Representación por la parte empresarial

- Jesús Moreno Torres. Administrador

- Jesús Alfredo Sánchez Ramos. Director de Recursos Humanos

## **PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028**

- Luisa Fernanda Castaño. Auxiliar Administrativa

- Alberto Rodríguez Escobar. Supervisor

- David López Rodríguez. Delegado

- José María Jiménez Rodríguez. DIRECTOR

- Josep Andrés Artola Bellogin. Delegado

- Alfredo Ovejero López. Técnico PRL

### **Representación por la parte social:**

- Antonia Muñoz González. Comité de Barcelona. SPS

- Cristian Gabriel Villaruel. Comité de Barcelona. SPS

- Luis Reyes Sierra. Comité de Barcelona. USO

- José Cortés Jiménez. RLT Lleida. Delegado Sindical. CSIF

## **PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028**

- Francisco Javier Reina Gómez. Delegado de personal Sevilla. CCOO

### **REPRESENTACIÓN MIEMBROS DE CENTROS SIN RLPT**

- Marian López Martínez. Representante de CCOO Habitat

- Vanesa Navarro Rodríguez. Secretaria de igualdad y formación de FTSP-USO.

- María Luisa Cubero Rincón . Representante de UGT

## **ANEXO 1.**

### **Compromiso de DAVOS PROTECCION SL con la Igualdad.**

DAVOS PROTECCION SL declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se difundirá una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación, por primera vez, de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la participación de las organizaciones sindicales más representativas y las representativas del sector al que pertenece la empresa en todo el proceso de negociación, elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el RD 901/2020, de 13 de Octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

El Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/20 sobre igualdad salarial serán el marco normativo de referencia en todas las fases de desarrollo del proceso para la implantación del plan de igualdad.

En Madrid, a 8 de noviembre de 2023

Fdo.



**D.JESÚS MORENO TORRES (ADMINISTRADOR DE LA EMPRESA DAVOS PROTECCIÓN)**

**ANEXO 2. PROTOCOLO DE APOYO A  
LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE  
VIOLENCIA DE GÉNERO.**



# PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DAVOS PROTECCION

<b>1. DEFINICIONES .....</b>	<b>106</b>
<b>2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....</b>	<b>106</b>
<b>2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO .....</b>	<b>107</b>
<b>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>107</b>
<b>4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....</b>	<b>108</b>
4.1 FIGURAS MEDIADORAS .....	108
4.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....	108
4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras .....	108
4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género .....	109
4.3. CONFIDENCIALIDAD, INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	110
<b>5. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....</b>	<b>110</b>
5.1. MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LA EMPRESA .....	111
5.2. MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN .....	116
5.3. MEDIDAS DE FORMACIÓN .....	117
5.4. RECURSOS DE INFORMACIÓN GENERAL Y ASESORAMIENTO .....	117
5.5. DERECHOS EN MATERIA DE PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y AYUDAS SOCIALES A LAS VÍCTIMAS .....	117
5.6. BONIFICACIONES, REDUCCIONES, A LAS EMPRESAS POR LA CONTRATACIÓN LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	118
<b>6. NORMATIVA DE REFERENCIA .....</b>	<b>119</b>
<b>7. SEGUIMIENTO .....</b>	<b>119</b>
<b>8. ANEXOS.....</b>	<b>120</b>

# I. Definiciones

## ➡ Violencia de género

*Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género<sup>1</sup>*

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.

## 2. Declaración 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, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito de DAVOS PROTECCION 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.

La implantación y difusión del Protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género 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

---

<sup>1</sup> En adelante, Ley Orgánica 1/2004

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, teniéndolo 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.

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

DAVOS PROTECCION plantilla, en todos los niveles, para hacer efectivos los derechos aquí desarrollados y en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

## **2. Objetivos del protocolo**

El objeto principal de este protocolo es ofrecer asesoramiento y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, facilitando para ello 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 protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género 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 la violencia de género.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## **3. 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.

## **4. Procedimiento de actuación**

### **4.1 Agente de igualdad**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a una persona representante en esta comisión, por la parte empresarial, como persona mediadora (Agente de igualdad) con el fin de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género 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 nombrada, disponga de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género. La persona designada y los medios de contacto pueden consultarse en el ANEXO I.

### **4.2. Procedimiento de actuación**

#### **4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figura mediadora**

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de DAVOS PROTECCION, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna, para su consulta por parte de las personas trabajadoras. 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, el nombre y forma de contacto del agente de igualdad para actuar como figura mediadora 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.

#### **4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género**

➔ **Comunicación de la situación de violencia de género.** La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género, al agente de igualdad. El presente protocolo podrá ser activado por:

- La propia trabajadora víctima de violencia de género.
- 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.

El/la agente de igualdad que reciba comunicación de una situación de violencia de género 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 donde acudirán el/la agente 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 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 en un plazo no superior 7 días naturales desde el envío del informe por parte de el/la agente de igualdad.

➔ **Acreditación de la situación de violencia de género.** La situación de violencia de género se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, siendo víctima de violencia de género.

- Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género.
- 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.
- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género.

### **4.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género**

**Confidencialidad.** Toda víctima de violencia de género 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 el/la agente 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 se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacía 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.

## **5. Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género**

## 5.1. Medidas de protección en la empresa

### ➡ Ausencias o impuntualidad justificadas

Se concederá, a la trabajadora víctima de violencia de género, 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 deriva de la violencia de género, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación (*Art- 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004*), con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora.

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, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

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.

Se concederán 5 días naturales de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género siempre que se justifique que son necesario 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 competente.

### ➡ 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.

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.

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
- Teletrabajo
- Cualquier medida que pueda ayudarla personal y laboralmente en esta situación

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.

- **Reducción de jornada:** Las trabajadoras podrán **reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario**, hasta el (30%) de la jornada ordinaria y durante el primer mes se aplicará sin reducción del salario.
- **Teletrabajo:** En lo que se refiere al teletrabajo, la trabajadora víctima de violencia de género dispondrá de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en el Acuerdo sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa. En cualquier caso, la negativa a la implementación de esta medida por parte de la Dirección deberá ser justificada de forma objetiva, no pudiendo justificarse por la imposibilidad de facilitar los medios y recursos técnicos para la prestación del servicio.

### ➡ **Traslado o cambio de centro de trabajo**

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.

En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado hasta los 18 meses 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.



### ➔ Excedencia

Las trabajadoras víctimas de violencia de género poder solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo hasta 6 meses, ampliable hasta 18 meses. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con 3 meses de antelación.

### ➔ Extinción del contrato

La trabajadora víctima de violencia de género 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.

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.

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

### ➔ Suspensión del contrato

La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión no podrá exceder de 6 meses, y sí 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 que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado para ello.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

### ➔ **Despido de la trabajadora víctima de violencia de género**

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género 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).

### ➔ **Acceso al centro de trabajo con coche particular**

La trabajadora víctima de violencia de género 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.

### ➔ **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.

### ➔ **Asistencia psicológica**

Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género y víctima de agresión sexual.

### ➔ **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 (visitas, entrega de paquetería, etc.), previo acuerdo con la trabajadora afectada.

### ➡ **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 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.

### ➡ **Registro de agresores.**

En materia de seguridad y la protección de la trabajadora víctima de violencia de género, 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.

### ➡ **Nombramiento de compañero/a de alerta**

La trabajadora víctima de violencia de género 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 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.

### ➡ **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, 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.

➔ **Ayuda económica**

La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.

➔ **Anticipos**

La trabajadora víctima de violencia de género podrá 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.

## **5.2. Medidas de información y sensibilización**

Para atajar las violencias de género 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:

➔ **Comunicación.**

Se informará a la plantilla de este protocolo según lo establecido en el punto 4.2.1 de este documento. 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.

➔ **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).

➔ **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.

### 5.3. Medidas de formación

➔ **Formación agente de igualdad.**

Se planificará e impartirá formación en materia de violencia de género para el/la agente de igualdad designado/a en el presente protocolo.

➔ **Formación de la plantilla**

Para atajar las violencias de género 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 machistas.

### 5.4. 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)

### 5.5. Derechos en materia de prestación de la Seguridad social y ayudas sociales a las víctimas de violencia de género

- ➔ **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.

- ➔ **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 ex-marido, 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.
- ➔ **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.
- ➔ **Cotización** (art. 165 LGSS). El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social.
- ➔ **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).

## 5.6. Bonificaciones, reducciones, a las empresas por la contratación laboral de víctimas de violencia de género

Las empresas juegan un papel clave como generadoras de oportunidades laborales para que las mujeres logren salir del círculo de la violencia de género.

### [Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social](#)

Según el artículo 16 del *Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas*, la contratación indefinida de mujeres que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o de explotación laboral, y mujeres en contextos de prostitución conforme a las definiciones contenidas en el artículo 6.e), f) y g), respectivamente, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante cuatro años.

## 6. Normativa de referencia

- 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.
- Ley 5/2005, de 20 de Diciembre, Integral contra la Violencia de Genero de la Comunidad de Madrid
- Convenio de Estambul 11v.2011
- Ley General de la Seguridad Social
- Estatuto de los Trabajadores/as
- Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas

## 7. Seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad recibirá anualmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas por el/la agente de igualdad, 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 se recibirá un informe elaborado por el/la agente 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.

## 8. Anexos

### ANEXO I

#### **MODELO DE DESIGNACIÓN DE PERSONA MEDIADORA (AGENTE DE IGUALDAD) PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

A efectos de aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género de DAVOS PROTECCIÓN S.L, mediante el presente documento se designa a la persona mediadora (Agente de Igualdad) responsable de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género 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: (Agente de Igualdad y suplente)

- JESÚS ALFREDO SÁNCHEZ RAMOS, DIRECTOR RRHH, jsanchez@grupodavos.es
- ALFREDO OVEJERO LÓPEZ, TÉCNICO PRL, aovejero@grupodavos.es

La persona responsable de Igualdad coordinará el procedimiento e informará a la víctima de violencia de género del presente Protocolo.

Las personas nombradas disponen de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género, 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**

A/A: Todas las personas de la plantilla

Por medio de la presente les comunicamos que DAVOS PROTECCION 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 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 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 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 DAVOS PROTECCION 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 discriminaciones por razón de género.

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

Fdo.: Representantes de la empresa en la comisión negociadora

Fdo.: Representantes de la RLPT en la comisión negociadora

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028



**D.JESÚS MORENO TORRES (ADMINISTRADOR DE LA EMPRESA DAVOS PROTECCIÓN)**

ANEXO 3. Protocolo de prevención  
e inteRvención frente al acoso  
sexual y/o por razón de sexo y  
otras conductas CONTRA la libertad  
sexual

## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE DAVOS PROTECCION**

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>125</b>
<b>2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....</b>	<b>126</b>
<b>3. OBJETIVOS.....</b>	<b>127</b>
<b>4. AMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>128</b>
<b>5. VIGENCIA Y REVISIÓN .....</b>	<b>129</b>
<b>6. REGISTRO .....</b>	<b>129</b>
<b>7. PRINCIPIOS.....</b>	<b>130</b>
<b>8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES .....</b>	<b>131</b>
<b>9. MEDIDAS PREVENTIVAS .....</b>	<b>134</b>
<b>10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES.....</b>	<b>135</b>
10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL .....	135
10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	136
<b>11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA.....</b>	<b>138</b>
<b>ANEXO 1 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA .....</b>	<b>140</b>

# 1.INTRODUCCIÓN

Conscientes, DAVOS PROTECCION 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 DAVOS PROTECCION 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 DAVOS PROTECCION S.L materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

DAVOS PROTECCION 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, DAVOS PROTECCION 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, DAVOS PROTECCION 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:

1. **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.

2. **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.

3. **Medidas reactivas** frente a las conductas contra la libertad sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

- Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
- 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 condición 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, DAVOS PROTECCION 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.
- DAVOS PROTECCION S.L velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del 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
- DAVOS PROTECCION 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 valores de respeto 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 sean 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. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en DAVOS PROTECCION S.L en territorio estatal, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

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 sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- 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 la persona empleadora.



## 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 plan de igualdad de DAVOS PROTECCIÓN S.L (24 de Mayo de 2024-23 de Mayo de 2028). Se realizará una memoria anual, una evaluación intermedia y una evaluación final.

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

1. 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.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. 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.
5. Cuando se negocie un nuevo plan de igualdad como consecuencia de las actuaciones de revisión del plan de igualdad que impliquen la necesidad de modificar el mismo.

## 6. REGISTRO

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

## 7.PRINCIPIOS

- 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.

- 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.

- Respeto y dignidad a las personas

DAVOS PROTECCION 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.

- 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.

- Protección de Datos

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

- 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.

- 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.

- 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.

- Resarcimiento a la persona acosada y protección social de la víctima

Los daños sufridos por persona acosada serán resarcidos en la medida de lo posible y se establecerán medidas para proteger su salud psicológica y física durante el procedimiento y con posterioridad al mismo, si fuera necesario.

- 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.

- 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. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

### 8.1. Conductas contra la libertad sexual

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

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:

### 8.1.1. 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 distinguen 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.

## 8.1.2. 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

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, DAVOS PROTECCION S.L llevará a cabo las siguientes medidas:

- **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.
  - ✓ Se enviará por mail a toda la plantilla, teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
  - ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para DAVOS PROTECCION S.L
  - ✓ 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 y que pudieran propiciarlos.
- **Formación**
  - ✓ Se impartirá la formación necesaria 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 PROACTIVAS Y 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 cuatro personas, dos por parte de DAVOS PROTECCION S.L y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de (DAVOS PROTECCIÓN S.L.):
  - Jesús Alfredo Sánchez Ramos
  - Alfredo Ovejero López
  
- Por parte de la representación social:
  - La parte social designará en cada uno de los casos que miembros de la parte social se encargarán de la instrucción de cada uno de los casos pertinentes , con el objetivo de garantizar la objetividad de dichos procedimientos.
  
  - 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 Jesús Alfredo Sánchez Ramos.

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, así como los recursos y el tiempo requerido por la RLPT que forme parte de dicha comisión, 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.

- **Fase I. Denuncia**

La **denuncia** (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico ([canalprotocoloacoso@grupodavos.es](mailto:canalprotocoloacoso@grupodavos.es)) al agente de igualdad designado por la empresa, quien será la única persona receptora de la totalidad de los casos a nivel estatal.

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 determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

Desde el momento de la recepción de la denuncia, la empresa deberá de tomar medidas cautelares para garantizar la seguridad de la víctima.

- **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 **48 horas** 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 **48 horas** 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 presunta víctima y evitar el contacto con la presunta 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 10 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) 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 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.

- **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 3 días hábiles (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 junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección. 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. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir

## PLAN DE IGUALDAD DAVOS PROTECCION 2024-2028

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.

DAVOS PROTECCION S.L adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

**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 1

## 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:

## ANEXO 2. DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

### TÍTULO VIII

#### Delitos contra la libertad sexual

### CAPÍTULO I

#### De las agresiones sexuales

##### Artículo 178.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

2. Se consideran en todo caso agresión sexual 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 por cualquier causa su voluntad.

3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.

4. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurren las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.

##### Artículo 179.

1. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.

2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.

**Artículo 180.**

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.ª Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

2.ª Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

3.ª Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.

4.ª Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

5.ª Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

6.ª Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

7.ª Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.

3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.



**CAPÍTULO II**

**De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años**

**Artículo 181.**

1. El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años.

A estos efectos se consideran incluidos en los actos de carácter sexual los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor.

2. Si en las conductas del apartado anterior concurre alguna de las modalidades descritas en el artículo 178.2 y 3, se impondrá una pena de prisión de cinco a diez años.

3. El órgano sentenciador, razonándolo en sentencia, en atención a la menor entidad del hecho y valorando todas las circunstancias concurrentes, incluyendo las circunstancias personales del culpable, podrá imponer la pena de prisión inferior en grado, excepto cuando medie violencia o intimidación o se realice sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, o concurren las circunstancias mencionadas en el apartado 5 de este artículo.

4. Cuando el acto sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o en introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de ocho a doce años en los casos del apartado 1, y con la pena de prisión de doce a quince años en los casos del apartado 2.

5. Las conductas previstas en los apartados anteriores serán castigadas con la pena de prisión correspondiente en su mitad superior cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

b) Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

c) Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, y, en todo caso, cuando sea menor de cuatro años.

d) Cuando la víctima sea o haya sido pareja del autor, aun sin convivencia.

e) Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

f) Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas

en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

g) Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

h) Cuando la infracción se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

En caso de que en la descripción de las modalidades típicas previstas en los apartados 1 a 3 de este artículo se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

6. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas del apartado anterior se impondrán en su mitad superior.

7. En todos los casos previstos en este artículo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

**Artículo 182.**

1. El que, con fines sexuales, haga presenciar a un menor de dieciséis años actos de carácter sexual, aunque el autor no participe en ellos, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

2. Si los actos de carácter sexual que se hacen presenciar al menor de dieciséis años constituyeran un delito contra la libertad sexual, la pena será de prisión de uno a tres años.

**Artículo 183.**

1. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño.

2. El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

**Artículo 183 bis.**

Salvo en los casos en que concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado segundo del artículo 178, el libre consentimiento del menor de dieciséis años excluirá la responsabilidad penal por los delitos previstos en este capítulo cuando el autor sea una persona próxima al menor por edad y grado de desarrollo o madurez física y psicológica.

### CAPÍTULO III

#### Del acoso sexual

##### **Artículo 184.**

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

### CAPÍTULO IV

#### De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual

**Artículo 185.**

El que ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

**Artículo 186.**

El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

**CAPÍTULO V**

**De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores.**

**Artículo 187.**

1. El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma. En todo caso, se entenderá que hay explotación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que la víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad personal o económica.

b) Que se le impongan para su ejercicio condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas.

2. Se impondrán las penas previstas en los apartados anteriores en su mitad superior, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público. En este caso se aplicará, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

b) Cuando el culpable perteneciere a una organización o grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

c) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

3. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida.

### **Artículo 188.**

1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o explote de algún otro modo a un menor o a una persona con discapacidad para estos fines, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Si la víctima fuera menor de dieciséis años, se impondrá la pena de prisión de cuatro a ocho años y multa de doce a veinticuatro meses.

2. Si los hechos descritos en el apartado anterior se cometieran con violencia o intimidación, además de las penas de multa previstas, se impondrá la pena de prisión de cinco a diez años si la víctima es menor de dieciséis años, y la pena de prisión de cuatro a seis años en los demás casos.

3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

b) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.

c) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público. En este caso se impondrá, además, una pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando los hechos se hubieren cometido por la actuación conjunta de dos o más personas.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

4. El que solicite, acepte u obtenga, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con una pena de

uno a cuatro años de prisión. Si el menor no hubiera cumplido dieciséis años de edad, se impondrá una pena de dos a seis años de prisión.

5. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las infracciones contra la libertad o indemnidad sexual cometidas sobre los menores y personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

### **Artículo 189.**

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años:

a) El que capture o utilice a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiare cualquiera de estas actividades o se lucrare con ellas.

b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

A los efectos de este Título se considera pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección:

a) Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.

b) Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.

c) Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.

d) Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales.

2. Serán castigados con la pena de prisión de cinco a nueve años los que realicen los actos previstos en el apartado 1 de este artículo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Cuando se utilice a menores de dieciséis años.

b) Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio, se emplee violencia física o sexual para la obtención del material pornográfico o se representen escenas de violencia física o sexual.

c) Cuando se utilice a personas menores de edad que se hallen en una situación de especial vulnerabilidad por razón de enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando el material pornográfico fuera de notoria importancia.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

g) Cuando el responsable sea ascendiente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho, aunque fuera provisionalmente, o de derecho, de la persona menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se trate de cualquier persona que conviva con él o de otra persona que haya actuado abusando de su posición reconocida de confianza o autoridad.

h) Cuando concurra la agravante de reincidencia.

3. Si los hechos a que se refiere la letra a) del párrafo primero del apartado 1 se hubieran cometido con violencia o intimidación se impondrá la pena superior en grado a las previstas en los apartados anteriores.

4. El que asistiere a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión.

5. El que para su propio uso adquiriera o posea pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años.

La misma pena se impondrá a quien acceda a sabiendas a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

6. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

7. El Ministerio Fiscal promoverá las acciones pertinentes con objeto de privar de la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar, en su caso, a la persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el apartado anterior.

8. Los jueces y tribunales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de las páginas web o aplicaciones de internet que contengan o difundan pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección o, en su caso, para bloquear el acceso a las mismas a los usuarios de Internet que se encuentren en territorio español.

Estas medidas podrán ser acordadas con carácter cautelar a petición del Ministerio Fiscal.

**Artículo 189 bis.**

La distribución o difusión pública a través de Internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación de contenidos específicamente destinados a promover, fomentar o incitar a la comisión de los delitos previstos en este capítulo y en los capítulos II y IV del presente título será castigada con la pena de multa de seis a doce meses o pena de prisión de uno a tres años.

Las autoridades judiciales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de los contenidos a los que se refiere el párrafo anterior, para la interrupción de los servicios que ofrezcan predominantemente dichos contenidos o para el bloqueo de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.

**Artículo 189 ter.**

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:

a) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.

b) Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de dos años no incluida en el anterior inciso.

c) Multa del doble al triple del beneficio obtenido, en el resto de los casos.

d) Disolución de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.

**CAPÍTULO VI**



## Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

### Artículo 190.

La condena de un Juez o Tribunal extranjero, impuesta por delitos comprendidos en este Título, será equiparada a las sentencias de los Jueces o Tribunales españoles a los efectos de la aplicación de la circunstancia agravante de reincidencia.

### Artículo 191.

1. Para proceder por los delitos de agresiones sexuales y acoso sexual será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.

2. En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.

### Artículo 192.

1. A los condenados a pena de prisión por uno o más delitos comprendidos en este Título se les impondrá además la medida de libertad vigilada, que se ejecutará con posterioridad a la pena privativa de libertad. La duración de dicha medida será de cinco a diez años, si alguno de los delitos fuera grave, y de uno a cinco años si se trata de uno o más delitos menos graves. En este último caso, cuando se trate de un solo delito cometido por un delincuente primario, el tribunal podrá imponer o no la medida de libertad vigilada en atención a la menor peligrosidad del autor.

2. Los ascendientes, tutores, curadores, guardadores, maestros o cualquier otra persona encargada de hecho o de derecho del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, que intervengan como autores o cómplices en la perpetración de los delitos comprendidos en este Título, serán castigados con la pena que les corresponda, en su mitad superior.

No se aplicará esta regla cuando la circunstancia en ella contenida esté específicamente contemplada en el tipo penal de que se trate.

3. La autoridad judicial impondrá a las personas responsables de la comisión de alguno de los delitos de los Capítulos I o V cuando la víctima sea menor de edad y en todo caso de alguno de los delitos del Capítulo II, además de las penas previstas en tales Capítulos, la pena de privación de la patria potestad o de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por tiempo de cuatro a diez años. A las personas responsables del resto de delitos del presente Título se les podrá imponer razonadamente, además de las penas señaladas para tales delitos, la pena de privación de la patria potestad o la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o

acogimiento, por el tiempo de seis meses a seis años, así como la pena de inhabilitación para empleo o cargo público o ejercicio de la profesión u oficio, retribuido o no, por el tiempo de seis meses a seis años.

Asimismo, la autoridad judicial impondrá a las personas responsables de los delitos comprendidos en el presente Título, sin perjuicio de las penas que correspondan con arreglo a los artículos precedentes, una pena de inhabilitación especial para cualquier profesión, oficio o actividades, sean o no retribuidos, que conlleve contacto regular y directo con personas menores de edad, por un tiempo superior entre cinco y veinte años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en la sentencia si el delito fuera grave, y entre dos y veinte años si fuera menos grave. En ambos casos se atenderá proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los delitos cometidos y a las circunstancias que concurran en la persona condenada.

### **Artículo 193.**

En las sentencias condenatorias por delitos contra la libertad sexual, además del pronunciamiento correspondiente a la responsabilidad civil, se harán, en su caso, los que procedan en orden a la filiación y fijación de alimentos.

### **Artículo 194.**

En los supuestos tipificados en los capítulos IV y V de este título, cuando en la realización de los actos se utilizaren establecimientos o locales, abiertos o no al público, se decretará en la sentencia condenatoria su clausura definitiva. La clausura podrá adoptarse también con carácter cautelar.

### **Artículo 194 bis.**

Las penas previstas en los delitos de este título se impondrán sin perjuicio de la que pudiera corresponder por los actos de violencia física o psíquica que se realizasen.



**D.JESÚS MORENO TORRES (ADMINISTRADOR DE LA EMPRESA DAVOS PROTECCIÓN)**