

I PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD SL

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades

21/04/2025 - 20/04/2029



INDICE

1. Introducción	2
2. Avizor Portal de Seguridad S.L.....	3
3. Características generales de la empresa...	3
4. Compromiso con la igualdad.....	3
5. Análisis... ..	4
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas...	4
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados.....	6
5.3. Fecha de realización del diagnóstico.....	6
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración.....	6
6. Conclusiones del análisis de datos... ..	7
6.1. Selección y contratación.....	7
6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.....	7
6.3. Formación.....	7
6.4. Promoción profesional.....	8
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva... ..	8
6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.....	8
6.7. Infrarrepresentación femenina... ..	8
6.8. Retribuciones.....	9
6.9. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual.....	9
6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género.....	9
6.11. Comunicación e imagen interna y externa.....	9
6.12. Violencia de género y/o violencia sexual	9
7. Auditoria retributiva	
8. Objetivos.....	10
8.1. Objetivos generales.....	10
8.2. Objetivos específicos.....	10
9. Medidas del plan de igualdad	14
10. Ámbito de aplicación y vigencia.....	16
11. Seguimiento y evaluación	16
12. Procedimiento de modificación	21
13. Sistema de resolución de conflictos... ..	22



14. Registro del plan de igualdad	22
15. Glosario	23

Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD SL ha contado con la siguiente normativa aplicable:

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

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD SL.

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

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

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

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

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras 01/01/2023 AL 31/12/2023.

2. Datos de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD, S.L.
NIF	B06463749
Domicilio social	Calle El Brocense, N.º 1, 06800 Mérida (Badajoz)
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA
Año de constitución	2006
Responsable de la Entidad	
Nombre	MANUEL MARTINEZ PUERTO
Cargo	ADMINISTRADOR
Telf.	924323991
e-mail	directorgerente@grupoavizor.es
Responsable de Igualdad	
Nombre	CARMEN ÁLVAREZ PAREDES
Cargo	DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
Telf.	924323991
e-mail	directorarrhh@grupoavizor.es
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	SEGURIDAD PRIVADA
CNAE	8010
Descripción de la actividad	ACTIVIDAD DE SEGURIDAD PRIVADA

Dispersión geográfica y ámbito de actuación	ESTATAL					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	44	Hombres	311	Total	355
Centros de trabajo	EXTREMADURA-ANDALUCIA-MURCIA-CASTILLA LA MANCHA-CASTILLA LEÓN					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

3. Características generales de la empresa

Avizor Portal de Seguridad, S.L. fue constituida en el año 2006 en Extremadura por una familia extremeña. Fue fundada, registrada y autorizada en el año 2006 por el Ministerio del Interior con el número 3324 por la Dirección General de la Policía.



Tras más de 17 años de experiencia y crecimiento constante, Avizor cuenta con un amplio equipo de profesionales con amplia experiencia, que ofrecen los mejores servicios de seguridad con la garantía de una excelente calidad. Del mismo modo, desde el departamento de Sistemas de Seguridad también ofrecen los mejores equipos de seguridad con las últimas novedades.

Entre sus ramas de actividad se encuentran:

- ☑ Vigilancia y Seguridad
- ☑ Instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad
- ☑ Central Receptora de alarmas

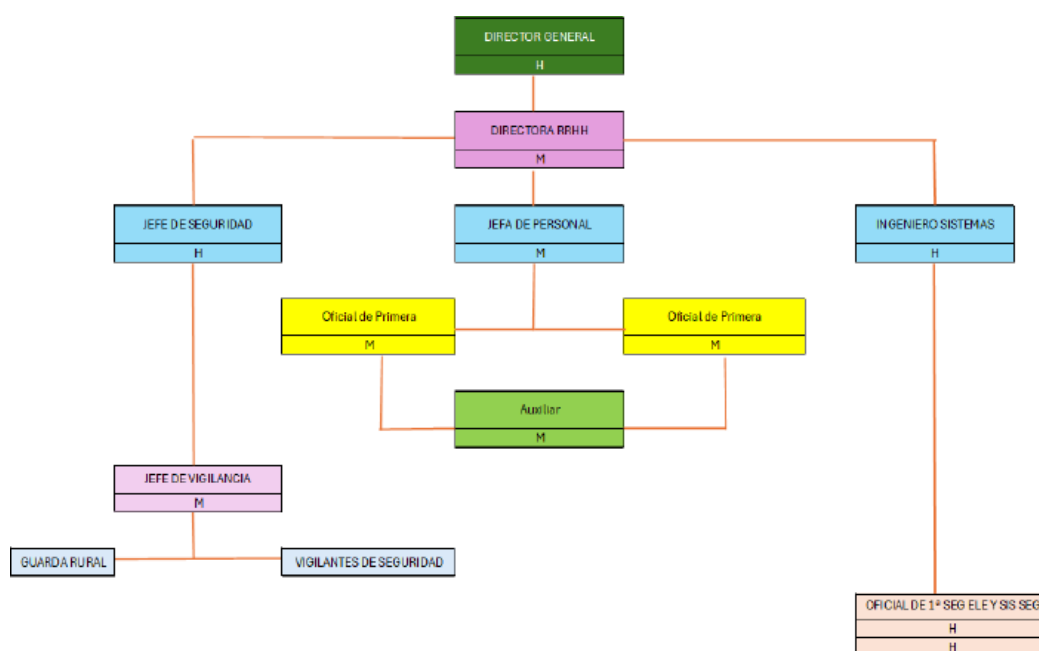
En Vigilancia y Seguridad, cuenta con un amplio equipo de vigilantes de seguridad, formados y acreditados, capaces de desempeñar con absoluta garantía el éxito en toda actuación que forme parte de la operativa de cada servicio.

Ofrece servicios de vigilancia y seguridad de bienes, tanto a empresas públicas como privadas. Presentan un equipo de seguimiento y supervisión de la calidad del servicio, prestado por el equipo operativo las 24 horas los 365 días de año, haciendo que los clientes se sientan totalmente protegidos y seguros.

En Sistemas de Seguridad pone a disposición los sistemas más modernos y avanzados del mercado, con una amplia gama de dispositivos de los mejores fabricantes de sistemas, para garantizar la prevención y protección de sus clientes. Además del equipo de técnicos especialistas en el montaje de seguridad en instalaciones, ofreciendo posteriormente un servicio de mantenimiento 24 horas los 365 días del año.

Actualmente, hemos crecido exponencialmente, llegando a las siguientes comunidades autónomas del territorio nacional: Extremadura, Andalucía, Castilla León, Castilla La Mancha y Murcia. Solo en Extremadura, hay delegación.

ORGANIGRAMA



4. Compromiso con la igualdad

En AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD SL somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, *a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2015, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, por ello, se promovió la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén

libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

5. Análisis

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

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

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

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual.

j) Salud laboral desde la perspectiva de género.

k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.

l) Violencia de género

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

1. *Análisis de datos Cualitativos:*

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

2. *Análisis de datos Cuantitativos:*

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

Interpretación de los índices de datos cuantitativos:

- **Índice de Distribución** (indicador extra-sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
 - % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
 - % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la

Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **Índice de concentración** (indicador intra-sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
 - %mujeres /mujeres totales (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
 - %hombres/hombres totales (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.
- Cuestionarios al departamento de personal
- Encuesta a la plantilla

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación.

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa a 2023 y a la actividad desarrollada durante el año 2023 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante 01/01/2023 al 31/012/2023.

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

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

- De una parte, como representación de AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD SL:
 - D9. Carmen Álvarez Paredes, Directora RRHH
 - D9. Isabel González Romo, Jefa de Personal
 - D9. Cristina Soria Figueroa, Administrativo
- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras
 - D9. Victoria Embid Martín Responsable de Igualdad en el Sector de Seguridad y Servicios Auxiliares FESMC-UGT
 - D9. Vanesa Navarro Rodriguez Secretaria Estatal de Igualdad y Formación de la FTSP-USO
 - D9. Marian López Martínez, CCOO Técnica de Igualdad de CCOO del hábitat

6. Conclusiones del análisis de datos

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

6.1. Selección y contratación

La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a los criterios establecidos por la dirección y departamento de RRHH. Las personas encargadas de realizar la selección son el personal directivo, equipo de recursos humanos y los responsables de cada departamento. Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto. Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres.

Propuestas de mejoras:

Tener en cuenta la perspectiva de la igualdad de oportunidades para garantizar las mismas oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a un puesto de trabajo e impedir que la presencia tanto de unos como de otros se vea limitada. De esta manera, la empresa tendrá más posibilidades de contar con los perfiles más competentes sin estar sujetos a estereotipos de sexo.

Formación en materia de igualdad de oportunidades a todo el personal de la empresa, desde directivos, administrativos, RRHH hasta personal técnico. La finalidad de esta formación no es otra que eliminar la segregación ocupacional en especialidades, sectores o profesiones con alta representación de mujeres o de hombres.

Utilizar criterios neutros de selección, realizando una valoración objetiva de las personas interesadas para el puesto de trabajo en base a la experiencia, formación académica, formación complementaria, capacidades y habilidades sin tener en cuenta el género de la persona.

Anuncios de empleo con la finalidad de incorporar a más trabajadoras a los puestos más masculinizados de la empresa.

6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Hay una representación equitativa de género en el nivel directivo, mientras que, en el nivel administrativo y mandos intermedios, solo hay mujeres. En el personal operativo, hay una gran mayoría de hombres, y en seguridad electrónica y sistemas de seguridad, solo hay hombres.

En resumen, estos datos nos permiten identificar áreas de la empresa donde podría haber una necesidad de mejorar la diversidad de género, especialmente en roles operativos y técnicos.

Propuestas de mejoras:

Utilizar criterios objetivos en la asignación de trabajadores por categorías profesionales, libres de indicios de discriminación por género.

Puesta en marcha de una metodología basada en elegir la candidatura de la persona del género infrarrepresentado en la categoría profesional en cuestión, en situaciones de igualdad de mérito, capacidad, adecuación y formación.

6.3. Formación

Todos los trabajadores tienen acceso a la formación, todos sin excepción alguna. Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional. La formación se realiza en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir. En el último año han recibido formación 161 trabajadores de la empresa, siendo 16 personal femenino y 145 masculino. Los cursos impartidos en la empresa han sido en materia de patrimonio y museos, resolución de conflictos en la empresa, actualización de conocimientos sobre vigilancia de la seguridad...

Propuestas de mejoras:

Formación en materia de igualdad de oportunidades a todo el personal de la empresa, desde directivos, administrativos, técnicos, hasta personal operativo. La finalidad de esta formación no es otra que eliminar la segregación ocupacional en especialidades, sectores o profesiones con alta representación de mujeres o de hombres.

6.4. Promoción profesional

El procedimiento llevado a cabo para estas promociones en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.

La comunicación de la posibilidad de promociones en la empresa se hará de forma verbal y será gerencia quién comunique al personal con posibilidad de ascenso el procedimiento que se llevará a cabo, el cual será según puesto. En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción. Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.

La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

Las dos personas que han ascendido con cambio de nivel han pasado de:

- Trabajadora 1: De Vigilante de seguridad (nivel operativo) a jefa de Vigilancia (Mando intermedio)
- Trabajadora 2: De telefonista (nivel administrativo) a jefa de Personal (Nivel Personal directivo, titulado y técnico)

Las dos personas que han ascendido de categoría profesional dentro del mismo nivel son:

- Trabajadora 1: De Auxiliar administrativo a jefa de Primera
- Trabajadora 2: De Auxiliar administrativo a jefa de Primera.

Propuestas de mejoras:

Además de la comunicación verbal, proporcionar documentación escrita sobre las oportunidades de promoción y los procedimientos, para garantizar claridad y transparencia.

6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

No existe ninguna brecha salarial, la mayor diferencia salarial en función del sexo se observa en los complementos salariales, que deben establecerse en función de factores como: La antigüedad, formación, factores de productividad, desplazamientos, riesgos físicos, comisiones por objetivos.

Propuestas de mejoras:

Puesta en marcha de la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género elaborada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Se trata de una sencilla herramienta de autodiagnóstico que ayuda a identificar y, por tanto, a corregir desigualdades retributivas por razón de género. A partir de una plantilla de Excel que permite la entrada de los datos relativos al personal de la empresa, se puede visualizar el impacto de la brecha salarial combinando distintas variables, por ejemplo, la brecha salarial de género según edad y número de hijos/as.

Implantar un procedimiento de evaluación y actualización del análisis de brecha salarial en la empresa, que se practique al menos una vez al año. Con esta práctica se garantizará la transparencia y la igualdad retributiva entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa, eliminando cualquier tipo de discriminación que se produzca en los salarios.

Establecer un calendario de actuaciones que incluya revisiones de la estructura salarial de la empresa con una periodicidad de al menos una vez al año.

Esta medida irá encaminada a garantizar que la estructura salarial es objetiva y que no da lugar a discriminaciones salariales entre los trabajadores y las trabajadoras que conforman la plantilla de la empresa.

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

Las medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que la empresa establece para sus trabajadores son las que vienen establecidas por la Ley 2/2015, de 23 de octubre, de Estatuto de los Trabajadores y por la Ley 3/2007, de 22 de

marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Entre otras, la adaptación del horario laboral, la reducción de jornada...

Propuestas de mejoras:

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

6.7. Infrarrepresentación femenina

Teniendo en cuenta que la plantilla está formada por un 87,60% por trabajadores y un 12,40% por trabajadoras, la infrarrepresentación femenina está presente en la empresa en cuestión, ya que no se alcanza el 40% como mínimo de presencia femenina que debe haber en una empresa para considerarse equilibrada la presencia de ambos géneros.

Propuestas de mejoras:

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.

Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres

6.8. Retribuciones

El resultado de la Valoración de Puestos se asemeja a la clasificación profesional de la organización y a su estructura retributiva. El convenio que aplica al personal laboral de Avizor Portal de Seguridad es el CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 2023-2026. En el mismo se establecen la mayoría de los complementos y que son los que se aplican a la plantilla analizada. Se puede observar en el registro retributivo, que las diferencias superiores al 25%, se producen en el total de complementos salariales efectivos en el GRUPO 1, con lo cual vamos a entrar en el detalle en el informe de auditoría

retributiva para analizar las causas que lo justifican, aunque las diferencias salariales están justificadas por razones objetivas y no discriminatorias, como la responsabilidad del puesto.

Propuestas de mejoras:

Puesta en marcha de la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género elaborada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Se trata de una sencilla herramienta de autodiagnóstico que ayuda a identificar y, por tanto, a corregir desigualdades retributivas por razón de género. A partir de una plantilla de Excel que permite la entrada de los datos relativos al personal de la empresa, se puede visualizar el impacto de la brecha salarial combinando distintas variables, por ejemplo, la brecha salarial de género según edad y número de hijos/as.

Implantar un procedimiento de evaluación y actualización del análisis de brecha salarial en la empresa, que se practique al menos una vez al año. Con esta práctica se garantizará la transparencia y la igualdad retributiva entre los trabajadores y trabajadoras y trabajadoras de la empresa, eliminando cualquier tipo de discriminación que se produzca en los salarios.

Establecer un calendario de actuaciones que incluya revisiones de la estructura salarial de la empresa con una periodicidad de al menos una vez al año.

Esta medida irá encaminada a garantizar que la estructura salarial es objetiva y que no da lugar a discriminaciones salariales entre los trabajadores y trabajadoras y las trabajadoras que conforman la plantilla de la empresa.

6.9. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual

En lo que respecta al aspecto de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, se dispone de protocolos de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. Se han definido e identificado los canales de comunicación, así como las personas responsables de actuación ante un caso de acoso.

En la empresa en cuestión, no se han registrado casos de acoso sexual. La empresa tiene implantado el protocolo de acoso.

Propuestas de mejoras:

Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.

6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género

En la empresa trabaja sobre dos puntos importante; sobre factores de riesgo ergonómico a los que están expuestos muchas mujeres se ven agravados por el diseño inadecuado de los puestos de trabajo. Para reducir dicha exposición hay que adaptar el puesto de trabajo a cada persona y realizar una correcta organización de las tareas.

Y una adecuada organización del tiempo en el trabajo, que haga compatibles la vida personal y la vida laboral y facilite la corresponsabilidad, contribuye a reducir los riesgos psicosociales y a asegurar la motivación y la productividad en el trabajo.

Propuestas de mejora:

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

6.11. Comunicación e imagen interna y externa

En relación con la materia voluntaria de la comunicación y lenguaje no sexista el diagnóstico ha evidenciado el empleo en determinados documentos y comunicaciones a la plantilla de expresiones no inclusivas, estando el lenguaje claramente sesgado por sexo en función de si en un puesto de trabajo hay más mujeres que hombres, o viceversa.

Propuestas de mejora:

Personalizar el mensaje cuando se sabe a quién va dirigido.
Nombrar el cargo o profesión en vez de la persona.
Limitar el uso de desdoblamientos y barras (a/o).
Nombrar de forma alternativa a mujeres y hombres y cambiar el orden de precedencia.
Hacer referencia a “las mujeres” no a “la mujer”. Hay que tener en cuenta que no hay una sola mujer, ni un solo modelo de mujer.
Representar de forma equilibra equilibrada a mujeres y hombres en las imágenes.
Incluir imágenes que contribuyan a romper los estereotipos de sexo.
Nombrar a mujeres y hombres en acciones formativas y presentaciones desde la preparación de estas.
Ser consciente del valor y la capacidad transformadora del lenguaje.

6.12. Violencia de género

Atendiendo a la protección a las víctimas de violencia de género, no se evidencia que se hayan producido casos de violencia de género, si bien, se debería poner a disposición de la plantilla los mecanismos existentes en caso de detectarse algún caso en materia de violencia de género.

Cabe mencionar que Avizor Portal de seguridad tiene un compromiso y acuerdo de colaboración con “Mujeres en Modo ONVG+” es el compromiso de Fundación ONCE e Inserta Empleo, con la ayuda del Fondo Social Europeo Plus (FSE+) para atender a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género bajo un modelo de intervención y acompañamiento específico.

Durante los últimos años Grupo Avizor es una empresa comprometida a proporcionar oportunidades de empleo accesibles y adaptadas a las necesidades de las mujeres con discapacidad que han sufrido violencia de género en Extremadura. Han participado activamente en campañas de sensibilización y educación sobre la violencia de género y la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Propuesta de mejora:

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual. 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.

7. Auditoria retributiva

1. INTRODUCCIÓN. OBJETO Y METODOLOGÍA

El presente informe representa los resultados de la auditoria salarial, solicitada por la Comisión Negociadora de la empresa Avizor Portal de Seguridad SL.

El Artículo 3 de Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres plantea: “A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución”.

La metodología de recursos humanos de nuestro equipo utiliza métodos técnicos para analizar las estructuras organizacionales, recurriendo a un punto de vista diferente, la perspectiva de género. Esto nos permite detectar indicadores que nos informan con mayor precisión de las posibles situaciones que están ocurriendo a nivel estructural, a nivel de departamentos y su relación con las actividades claves de la organización de una forma completamente objetiva.

Este informe pretende analizar el valor de los puestos desde los recursos que se tienen que movilizar para aportar al flujo de trabajo. La puesta en marcha de esos recursos es la clave para establecer los criterios de retribución de los equipos. Esto implica que los sistemas de retribución no solo se deben definir por igualdad de funciones y responsabilidad, sino también por el esfuerzo que tienen que hacer para realizar sus funciones, sin importar el sexo de la persona que está ocupando ese puesto. El valor ya no está en lo que se hace y en la posición de responsabilidad que se tiene, sino en la preparación y en lo que se tiene que hacer para sumar a las actividades claves del negocio, ya que la aportación está presente desde todos los puestos de la organización. El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, desarrolla los elementos esenciales para combatir la desigualdad retributiva. En él se facilitan los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, a través de un sistema retributivo transparente, complementado por un procedimiento de acceso a la información adecuado y por una correcta definición de los aspectos relevantes en la conceptualización del trabajo de igual valor. Éste entró en vigor el pasado 14 de abril de 2021.

PROCEDIMIENTO Y METODOLOGIA

El procedimiento que seguimos para realizar el informe de auditoría salarial ha sido el siguiente:

- Facilitación por parte de la Comisión Negociadora de Igualdad de toda la información necesaria para realizar los análisis oportunos referentes a los datos internos:
 - Convenio Colectivo de aplicación.
 - Registro Retributivo anual empleado por la empresa.
 - Descripción de puestos de trabajo.
- La valoración de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

- Análisis retributivo en función de la clasificación profesional existente en la organización, análisis retributivo por puestos y en función de las agrupaciones extraídas en la valoración de los puestos de trabajo.
- Comunicación bidireccional durante todo el proceso de Auditoría, enfocada a solicitar información adicional o nuevos requerimientos a la Comisión Negociadora de Igualdad, necesarios para la realización del informe y la obtención de conclusiones.
- Desarrollo y análisis de matrices que permitan tener una visión objetiva de los departamentos de la organización.
- Redacción del informe donde se manifiestan las diferentes conclusiones alcanzadas tras el análisis de los datos y entrega a la Comisión. Digitalización de los resultados obtenidos de forma que sea una herramienta alineada con el Plan de Igualdad para equilibra los salarios entre hombres y mujeres.
- Revisión de los resultados y de la aprobación del Plan de Acción diseñado.

2. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El gran reto para prevenir y evitar la discriminación retributiva por razón de sexo es la adecuada identificación de la discriminación indirecta causada por una incorrecta valoración de los puestos de trabajo. La valoración sigue la metodología cuantitativa de asignación de puntos por factor. Tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración se han considerado de manera objetiva y vinculada con el desarrollo de la actividad laboral de la empresa.

La valoración de los puestos de trabajo se ha realizado utilizando la herramienta en Excel creada por el Instituto de las Mujeres, que sigue la metodología cuantitativa de puntos por factor.

Características de la herramienta:

- Normalizada e integral: aplicable a todo tipo de organizaciones, al margen de su tamaño o sector de actividad y aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización.
- Método cuantitativo y ponderado: la evaluación se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
- Herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.
- Método analítico que respeta los criterios de:
- Adecuación: factores seleccionados estén debidamente relacionados con la actividad
- Totalidad: se incluyan todos los factores que singularizan el puesto de trabajo
- Objetividad: selección de factores sin sesgos de género

Categorías Y factores de valoración: Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

- A. Naturaleza de las funciones o tareas (40%): contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

Factores y subfactores:

A.1. POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

A.2. ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas

A.2.2) Movimientos repetitivos

A.2.3) Esfuerzo visual

A.2.4) Esfuerzo auditivo.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico

A.3. ESFUERZO MENTAL

A.4. ESFUERZO EMOCIONAL

A.5. RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad

A.6 RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas

A.6.2) Responsabilidad económica

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial

A.7. AUTONOMÍA

- B. Condiciones educativas (20%): cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad

○ **ENSEÑANZA REGLADA**

- C. Condiciones profesionales o de formación (25%): sirven para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

C.1. CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas

C.1.2) Competencias digitales

C.1.3) Gestión de la diversidad

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero

C.1.5) Formación no reglada

C.1.6) Experiencia

C.1.7) Actualización de conocimientos.

C.2. APTITUDES

C.2.1) Destreza.

C.2.2) Minuciosidad.

C.2.3) Aptitudes sensoriales.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones.

C.3. HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa

C.3.2) Capacidad emocional.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos.

D. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con su desempeño (15%): aspectos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

D.1. ENTORNO

D.1.1) Condiciones físicas.

D.1.2) Condiciones psicosociales.

D.2. CONDICIONES ORGANIZATIVAS

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones

D.2.2) Desplazamientos y viajes.

Cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

En la tabla 1 vemos primero la clasificación de los puestos según los grupos profesionales del Convenio Colectivo Estatal de empresas de seguridad 2023/26.

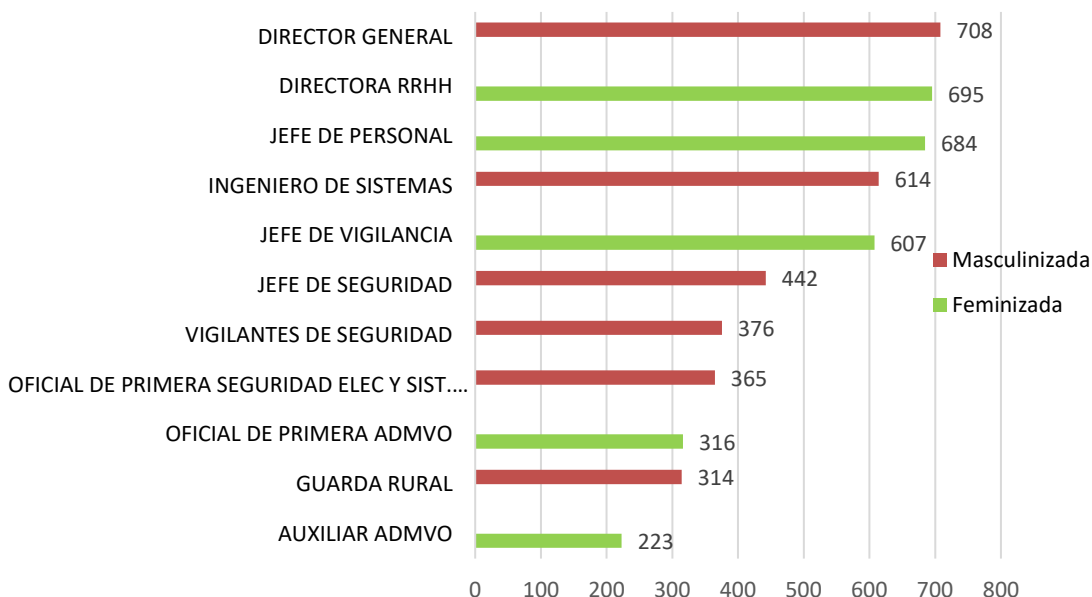
TABLA 1. Puestos y grupos profesionales según la clasificación profesional de convenio.

		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PERSONAL DIRECTIVO, TITULADO Y TÉCNICO		2	3	5
	Director general		1	
	Directora RRHH	1		
	Jefa de Personal	1		
	Jefe de Seguridad		1	
	Titulado Grado superior		1	
PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO DE OFICINA Y VENTA		3	0	3
	Oficial de primera	2		
	Auxiliar	1		

PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS		1	0	1
	Jefe de Vigilancia	1		
PERSONAL OPERATIVO		38	307	345
	Vigilante de Seguridad	38	307	
PERSONAL SEGURIDAD ELECTRONICA- MECÁNICO		0	2	2
	Guarda rural			
	Oficial de 1ª Seguridad Elec y Sist.Seguridad	0	2	

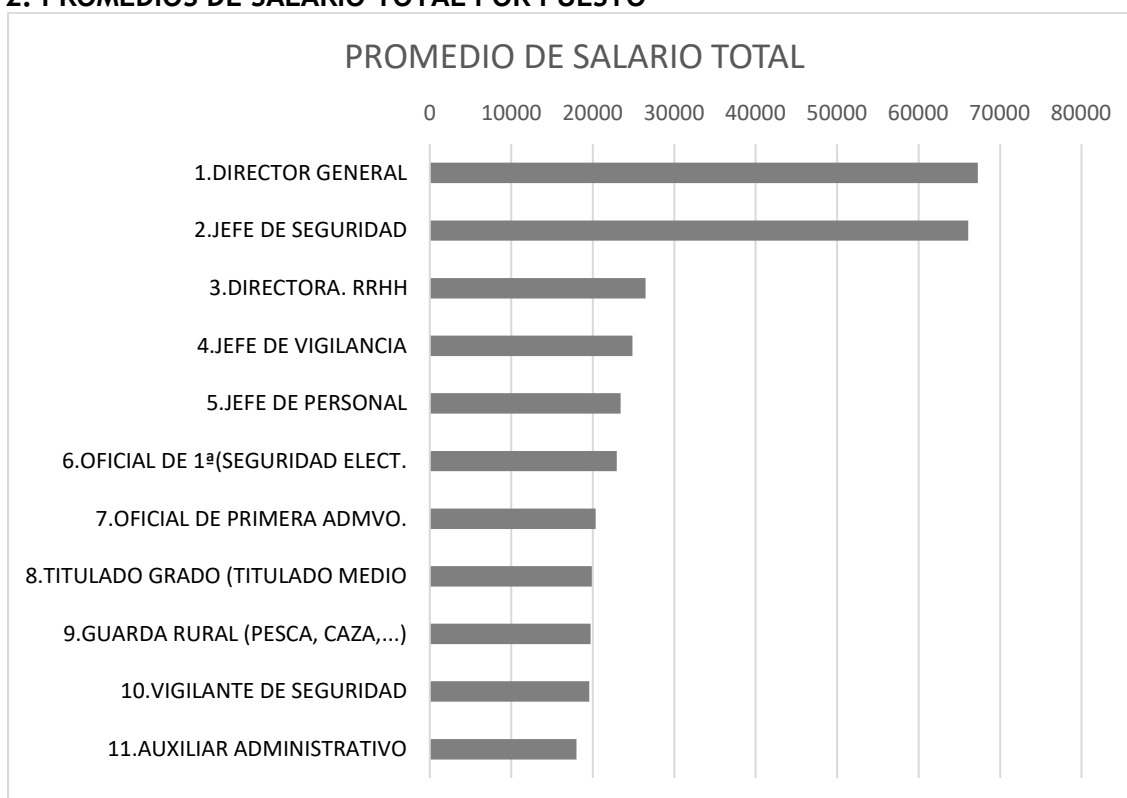
A continuación, en el gráfico 1, podemos ver el resultado de la Valoración de Puestos en un gráfico donde aparecen ordenados de mayor a menor puntuación todos los puestos valorados, con el número de puntos que tiene cada uno.

GRAFICA 1. PUNTUACION POR PUESTO Y SEXO



Y en el gráfico 2, las remuneraciones por puestos de la organización ordenadas de mayor a menor.

GRÁFICO 2. PROMEDIOS DE SALARIO TOTAL POR PUESTO



Vamos a ver ahora si el resultado de la Valoración de Puestos se asemeja a la clasificación profesional de la organización y a su estructura retributiva. Después, examinaremos también el resultado de la VPT en relación a las agrupaciones de puestos de similar valor que se generan con este sistema de valoración

- Puntuaciones:

En primer lugar, podemos observar que el puesto que ha obtenido mayor puntuación en el sistema de valoración es el de **director general**, que actualmente lo ocupa un hombre, con 708 puntos. Este es el primer puesto de carácter laboral que mayor retribuciones percibe, como vemos en el gráfico 2, precedido por el **jefe de seguridad**, que, sin embargo, queda en sexto lugar en la valoración con 442.

Siguiendo con las valoraciones, a continuación, nos encontraríamos con el puesto de **directora rrhh**, con 695 puntos, y seguido de **jefe de personal** con 684. Otro aspecto llamativo es el puesto de **titulado grado (ingeniero de sistemas)** el cual tiene una puntuación de 614 puntos, ocupando el cuarto lugar, sin embargo, en relación a la remuneración ocupa el octavo.

En los últimos lugares en valoración quedan los puestos como el de **guarda**, con 314 puntos, y **auxiliar admvo** con 223, siendo el único que no queda alterado de posición estando el último. El **vigilante de seguridad** ocupa el penúltimo lugar de menor retribución, aunque obtiene una puntuación de 376 puntos, ocupando el séptimo lugar. Después tenemos el **oficial de primera admvo** (316) y el **oficial de primera seguridad elect** (365) que ocupan dos puestos más altos por sus remuneraciones.

- Agrupaciones

El resultado del Sistema de Valoración de Puestos también puede verse desde el punto de vista de las agrupaciones que realiza de puestos con similar valor.

Tabla 2. Agrupaciones resultado de la valoración de puestos de trabajo

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	DIRECTOR GENERAL(708)
Agrupación 8	DIRECTORA RRHH(695) JEFE DE PERSONAL(684)
Agrupación 7	INGENIERO DE SISTEMAS(614) JEFE DE VIGILANCIA(607)
Agrupación 5	JEFE DE SEGURIDAD(442)
Agrupación 4	OFICIAL DE PRIMERA ADMVO(316) VIGILANTES DE SEGURIDAD(376) OFICIAL DE PRIMERA SEGURIDAD ELEC Y SIST. SEGURIDAD(365) GUARDA RURAL(314)
Agrupación 2	AUXILIAR ADMVO(223)

Las agrupaciones realizadas por el sistema de valoración resultan en 6 niveles, frente a los 5 grupos profesionales que vimos estaban ocupados en la empresa.

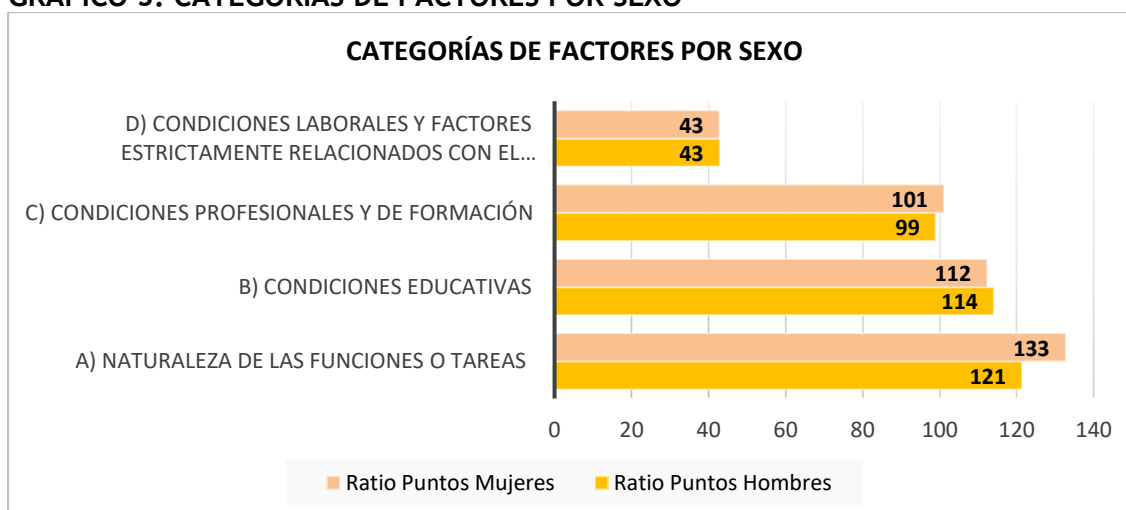
En las agrupaciones **8, 7 y 5** quedarían incluidos puestos que estarían dentro del mismo grupo profesional, salvo el jefe de vigilancia que pertenece al grupo de PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS. La diferencia que llama más la atención es que el SVPT ha establecido una agrupación, la más alta, la **9**, para un único puesto, el director general, por tener este 13 puntos más que el siguiente, mientras que en la clasificación profesional este puesto pertenece al grupo de personal directivo, titulado y técnico.

En la agrupación **4**, quedarían incluidos puestos tanto del personal administrativo, como personal operativo y personal seguridad electrónica - mecánico. Y en la última agrupación **2**, estaría el puesto de auxiliar administrativo perteneciente al grupo profesional de personal administrativo.

Más adelante, en el análisis retributivo, comprobaremos si existen brechas salariales entre las mujeres y hombres que ocupan los puestos de cada agrupación.

Por último, en el gráfico 3 podemos ver la ratio de puntos obtenidos por trabajadoras y trabajadores en función de cada categoría de factores.

GRAFICO 3. CATEGORIAS DE FACTORES POR SEXO

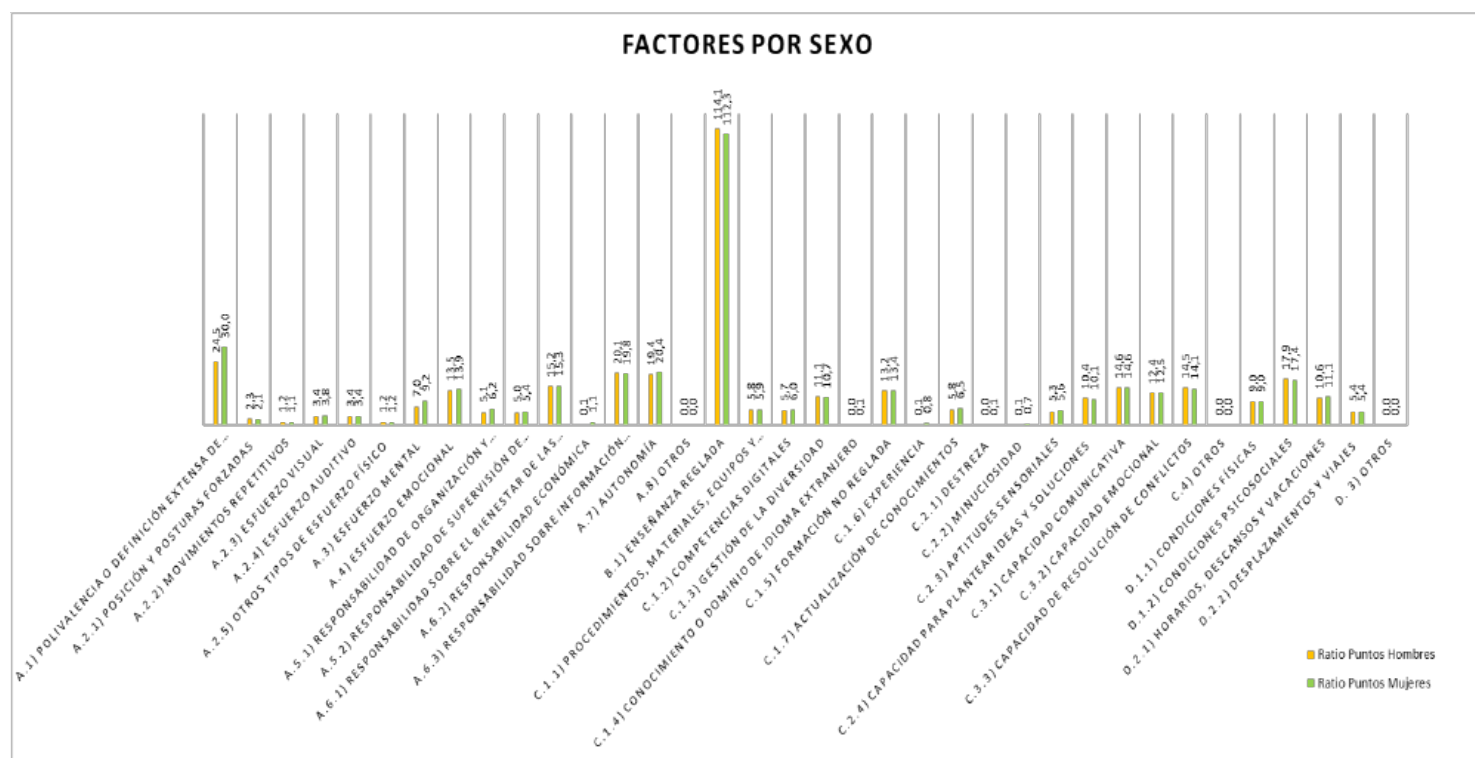


En el grupo de factores “naturaleza de las funciones o tareas” que, como vimos, son los factores más descriptivos del tipo de trabajo que se realiza (incluyendo un largo tipo de factores y subfactores como polivalencia o definición extensa de obligaciones, esfuerzo físico, esfuerzo mental, esfuerzo emocional, responsabilidad de organización, coordinación y supervisión, responsabilidades funcionales y autonomía) las trabajadoras obtienen mayor puntuación que los trabajadores. Y eso se debe, como vemos en el gráfico 4 de la página siguiente, a que puntúan más alto en los factores de polivalencia, esfuerzo emocional y responsabilidad sobre el bienestar de las personas (relacionados con los puestos que tienen un componente de trato con personas).

También superan ligeramente en puntos las trabajadoras a los trabajadores en la categoría “condiciones profesionales y de formación”.

Por último, en la categoría de factores “condiciones de trabajo y factores estrictamente relacionados con el desempeño” obtienen el mismo ratio los trabajadores y trabajadoras debido a la misma puntuación en riesgos físicos, en horarios, descansos y vacaciones y en desplazamientos y viajes.

GRÁFICO 4. FACTORES POR SEXO



3. ANALISIS RETRIBUTIVO

Tabla 3. Complementos salariales aplicados al personal laboral

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	S.Base	Salario base conforme a Convenio	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	MEJORA VOLUNTARIA	MEJORA VOLUNTARIA	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.03	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ACTIVIDAD	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.04	VACACIONES	VACACIONES	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.05	PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS	PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.06	HORAS EXTRAORDINARIAS	HORAS EXTRAORDINARIAS	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.07	PLUS VESTUARIO	PLUS VESTUARIO	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.08	P.P.P. EXTRA	P.P.P. EXTRA	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.09	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS NOCTURNIDAD	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.10	PLUS PELIGROSIDAD	PLUS PELIGROSIDAD	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.11	PAGA EXTRA JULIO 2023	PAGA EXTRA JULIO 2023	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.12	ATRASOS PLUSES	ATRASOS PLUSES	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.13	PLUS RADIOSCOPIA	PLUS RADIOSCOPIA	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.14	AYUDA E HIJOS DISCAPACITADOS	AYUDA E HIJOS DISCAPACITADOS	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.15	PLUS JEFE DE EQUIPO	PLUS JEFE DE EQUIPO	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.16	PLUS NOCHEBUENA	PLUS NOCHEBUENA	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.17	PLUS NOCHEVIEJA	PLUS NOCHEVIEJA	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.18	PLUS ESCANER	PLUS ESCANER	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.19	DEVOLUCION EMBARGO SALARIAL	DEVOLUCION EMBARGO SALARIAL	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.20	DIFERENCIA NOMINA MES ANTERIOR	DIFERENCIA NOMINA MES ANTERIOR	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.21	PARTE PROPORCIONAL VACACIONES	PARTE PROPORCIONAL VACACIONES	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.22	INCENTIVO ELEBORACION	INCENTIVO ELEBORACION	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.23	PLUS TRANSPORTE	PLUS TRANSPORTE	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.24	Prest.Enfermedad Cargo Empresa	Prest.Enfermedad Cargo Empresa	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.25	Complemento I.T.	Complemento I.T.	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.26	INDEMNIZACION	INDEMNIZACION	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.27				Comp. Salarial		
C.Extra.02	ENFERMEDAD		Dinero	Extrasalarial	Sí	Sí
C.Extra.03	ACCIDENTE		Dinero	Extrasalarial	Sí	Sí
C.Extra.04	INDEMNIZACION ESPECIAL		Dinero	Extrasalarial	Sí	Sí
C.Extra.05	A CUENTA CONVENIO		Dinero	Extrasalarial	Sí	Sí

Como hemos visto, el convenio que aplica al personal laboral de Avizor Portal de Seguridad es el CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 2023-2026. En el mismo se establecen la mayoría de los complementos que vemos en la tabla y que son los que se aplican a la plantilla analizada.

Artículo 40. Estructura salarial y otras retribuciones.

La estructura económica que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio será la siguiente:

a) Sueldo base.

b) Complementos:

1. Personales:

- Antigüedad.

2. De puestos de trabajo:

- Peligrosidad.

- Plus escolta.

- Plus de actividad.

- Plus de responsable de equipo de vigilancia, de transporte de fodos o sistemas.

- Plus de Radioscopia básica.

- Plus de Fines de Semana y festivos-Vigilancia.

- Plus de Residencia de Ceuta y Melilla.

- Pluses aeroportuarios: - Plus Aeropuerto. - Plus de Radioscopia Aeroportuaria. - Plus Filtro Rotación. - Plus de Productividad / variable.

3. Cantidad o calidad de trabajo:

- Horas extraordinarias.

- Plus de Noche Buena y/o Noche Vieja.

c) De vencimiento superior al mes:

- Gratificación de Navidad.

- Gratificación de julio.
- Gratificación de marzo.

d) Indemnizaciones o suplidos:

- Plus de Distancia y Transporte.
- Plus de Mantenimiento de Vestuario

De acuerdo al art.28 del Estatuto de los Trabajadores, la entidad está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales o puestos de igual valor.

Según el RD 902/2020, el registro debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de estas agrupaciones. Para este cálculo se ha usado, la herramienta de Registro retributivo facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía social entre otros.

Tabla 4. Promedios de los importes efectivos

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			11%	20%	14%	8%	14%
Hombre	1483	1483	1.775	1.168	2.943	102	3.045
Mujer	251	254	1.577	940	2.516	93	2.610

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01			19%	93%	59%		59%
Hombre	3	3	25.796	30.765	56.561	0	56.561
Mujer	2	2	20.820	2.250	23.070	0	23.070
GRUPO 02							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	7	6.226	2.356	8.582	0	8.582
GRUPO 03							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	3.873	3.315	7.188	574	7.761
GRUPO 04			26%	21%	24%	7%	23%
Hombre	1476	1476	1.723	1.107	2.830	102	2.932
Mujer	244	244	1.276	879	2.155	95	2.250
GRUPO 05			100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	4	4	2.924	1.548	4.472	3	4.475
Mujer	0	0	0	0	0	0	0

Se puede observar, que las diferencias superiores al 25%, se producen en el total de complementos salariales efectivos en el GRUPO 1, con lo cual vamos a entrar en el detalle para analizar las causas que lo justifican, desglosado en la siguiente tabla. En el GRUPO 4 se da una diferencia del 26% en el salario base efectivo. También se da un 100% de mejora voluntaria, un 59% de antigüedad y 100% de incentivo.

El grupo 1 formado por:

DIRECTOR GENERAL
DIRECTOR PERSONAL/DIREC. RRHH
JEFE DE PERSONAL
JEFE DE SEGURIDAD
TITULADO INGENIERO DE SISTEMAS

Las diferencias salariales están justificadas por razones objetivas y no discriminatorias, como la responsabilidad del puesto (el director general y el jefe de seguridad son los dueños de la empresa, por lo que tienen unos incentivos que las demás personas no poseen, independientemente del sexo)

En el caso del grupo 4 formado por:

VIGILANTE DE SEGURIDAD
GUARDA RURAL

El 26% en el salario base efectivo se da puesto que el Salario Base de un Guarda rural, es superior al de los vigilantes de seguridad (así lo marca el convenio). Dentro de vigilante de seguridad encontramos ambos sexos, si bien el sistema de cálculo de la nómina solamente atienda a una fórmula matemática, totalmente objetivo sin categorización de sexos. Siempre respetando o mejorando el convenio de aplicación.

El 92% por antigüedad, 100% jefe de equipo existen complementos salariales que depende de las condiciones y responsabilidad del puesto, como este caso. Y un 100% en plus radioscopia/ escáner: los centros de trabajo donde hay escáner, solo hay hombres. Este tipo de servicio es subrogad, se desarrolla su actividad a partir de la adjudicación de diferentes licitaciones a la que concursa la empresa en su mayor medida, por lo cual, en líneas generales el precio del coste del personal y contratación de este depende de las cláusulas del propio pliego.

4. PLAN DE ACTUACION

Área de actuación: Auditoría salarial
Objetivos
Garantizar la igualdad retributiva

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	IMPLANTACION	PRIORIDAD
1-Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.	Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal	DEPARTAMENTO DE RRHH	Anual/bienal	Alta

2.-En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 25%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	DEPARTAMENTO DE RRHH	Anual	Media
3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales	DEPARTAMENTO DE RRHH	Anual	Media

A) PERIODO DE VIGENCIA

El periodo de vigencia de la presente auditoría es el mismo que el del plan de igualdad al que acompaña: desde la aprobación de éste, el día 21/04/2025 al 20/04/2029.

5. EVALUCACION Y SEGUIMIENTO

A lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las medidas de la auditoría planificadas, para conocer el grado de funcionamiento de la misma y sus contenidos, adaptándola a las necesidades que puedan surgir durante su implantación.

Por su parte, la evaluación visibilizará el impacto que ha tenido el plan sobre el funcionamiento de la organización y la plantilla, para valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas. Tanto el seguimiento como la evaluación del plan de acción se realizarán atendiendo a los siguientes objetivos:

- Controlar las acciones y/o medidas contempladas en la misma con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presentan durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir a un mejor funcionamiento del plan de acción.
- Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del plan de acción.

SEGUIMIENTO

Se efectuará sobre todas las acciones y de forma continuada, a fin de que siempre se tenga conocimiento de su nivel de ejecución, la implicación de las personas involucradas

(responsables y participantes), las dificultades surgidas durante el desarrollo de las acciones, así como de las soluciones aportadas y los resultados alcanzados.

El seguimiento se realizará de acuerdo a una serie de indicadores determinados de antemano en cada una de las “Fichas de seguimiento” que se definirán para cada área de intervención, siendo susceptibles de ser modificados si el propio seguimiento del Plan de actuación así lo sugiere. La información obtenida del seguimiento se plasmará en un “Informe anual de seguimiento del Plan de actuación” que servirá de base para la evaluación.

EVALUACIÓN

En la evaluación final del Plan de actuación se tendrá en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en la auditoría.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.
- Los cambios en la cultura de la organización: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la organización, de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, al momento de inicio y momento de fin, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep
Año 1												
Año 2												
Año 3												
Año 4												

	Reuniones de seguimiento		Evaluación intermedia
	Evaluación final		

A) COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Una vez registrado el Plan de Igualdad, nacerá la Comisión de Seguimiento y Evaluación que será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del y el plan de actuación de la auditoría, evaluando el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

B) PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de actuación deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

“a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla 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.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de actuación a los requisitos legales o reglamentarios”

En caso de ser preciso modificar el Plan de actuación las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. El acuerdo dentro de la misma se alcanzará con el mismo procedimiento que en la Comisión negociadora. Se logrará acuerdo con el voto de la mayoría de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, por una parte, y con el voto de la representación de la organización, por el otro.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance acuerdo según el procedimiento descrito, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

8. Objetivos

8.1. Objetivos generales

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD SL en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por

razón de sexo.

- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual en el centro de trabajo.

- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género

8.2. Objetivos específicos

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

- **Selección y contratación:**
 - Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
 - Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
 - Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.
- **Clasificación profesional:**
 - Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
 - Identificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
 - Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
 - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
 - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- **Formación:**
 - Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
 - Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación.
 - Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida y sesgos inconscientes a toda la plantilla, así como a las Comisiones Ejecutivas.
 - Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.
- **Promoción profesional:**
 - Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.
 - Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
 - Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:**
 - Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.

- Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**
 - Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
 - Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
 - Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
 - Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
- **Infrarrepresentación femenina**
 - Conseguir la composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en los grupos profesionales con menor representación femenina, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
 - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
 - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- **Retribuciones:**
 - Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
 - Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
 - Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- **Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual:**
 - Prevenir comportamientos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual
 - Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD SL.
 - Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.

- Promover condiciones de trabajo que eviten acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.
- Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, tengan los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.
- Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual.
- **Salud laboral desde la perspectiva de género:**
 - Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
 - Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
 - Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
 - Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.
- **Comunicación e imagen interna y externa:**
 - Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.
 - Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.
 - Que toda la información que se envía por parte de la organización, llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo
 - Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
 - Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD SL y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
 - Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.
- **Violencia de género:**

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

9. Medidas del Plan de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Suplente: Carmen Álvarez Paredes	Desde la Firma del Plan	Alta
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar	Correo electrónico creado.	igualdad@grupoavizor.es	Desde la Firma del Plan	Alta

cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.				
--	--	--	--	--

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

1.-ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
1- Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.	Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
2- Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.	Documento de procedimiento	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
3- Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para	Comunicación de la política a la plantilla.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo)	Desde la Firma del Plan	Alta

garantizar la transparencia.		Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)		
4- Redactar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, n° de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
5- Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que lleguen por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y n° de personas a las que llegan desagregado por sexo.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anualmente	Media
6- Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.	Canales empleados, n° de comunicaciones y n° de personas que solicitan dichas vacantes.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
7- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las	Análisis de un muestreo	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media

ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.				
8- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Media

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
1- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
2- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos mujeres y hombre/personas trabajadoras que cumplan los siguientes requisitos”).	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
3- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competencias: fuerza	Muestreo de la documentación, hombre /mujer	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta

física, amplia disponibilidad, buena presencia...).				
4- Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.	Informe anual /por mujeres hombres.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
5- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículums, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.	Informe anual.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
6- Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Informe anual / por mujeres hombres,	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual/durante la vigencia	Media
7- Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación				

de puesto, nivel organizativo, etc.				
8- Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	Informe anual /por mujeres hombres.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
9- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Media
10- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
11- Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual/durante la vigencia	Media
12- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo)	Anual	Media

forme parte del proceso de selección.	de los procesos sin candidaturas femeninas.	Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)		
13- Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
14- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
15- Establecer colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta

2.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
---------	-------------	--------------	--------------	-----------

1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Cada 2 años	Alta
2- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la firma	Media

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
1- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo)	Anual	Media

profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	detectadas. N° de personas afectadas.	Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)		
---	---------------------------------------	--	--	--

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Alta
2- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Contenidos de los módulos y n° de personas formadas.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Alta
3- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en	N° de horas y personas formadas hombre /mujer.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo)	Anual	Alta

aquellos cursos que proceda (píldoras), que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.	Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)		
4- Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
1- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
2- Elaboración de herramientas o estudios 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	Estudios realizados y sus resultados.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media

mayoritariamente por hombres.				
3- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
4- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
5- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres. Nº personas a la que se la ha ofrecido.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media

4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
---------	-------------	--------------	--------------	-----------

1- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al sexo.	Procedimiento elaborado	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Alta
2- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares, portal del empleado/a...) así como de los requisitos para promocionar.	Muestreo procedimiento	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la firma del Plan	Media
3- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
4- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media

5- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la firma del Plan	Media
6- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	Informe estadístico.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
7- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.	Informe estadístico.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
8- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras del personal en los procesos de promoción profesional.	Programas diseñados y evolución de la participación de mujeres en procesos de promoción profesional.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media

9- Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.	Tope horario establecido	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la firma del Plan	Media
--	--------------------------	--	-------------------------	-------

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
1- Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la firma del Plan	Media
2- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Nº de hombres y mujeres que participan.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la firma del Plan	Media
3- Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia	% mujeres por grupo y categoría.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la firma del Plan	Media

de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.				
--	--	--	--	--

5.-CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
2- Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
4- 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	Incorporación de la perspectiva de género.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media

psicosociales), para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo.				
5- 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.	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
6- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
7- Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
---------	-------------	--------------	--------------	-----------

1- Difundir mediante información incluida por correo electrónico y con la implantación futura de la intranet , los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado/a.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
2.- Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo. RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado/a.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
3.- Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo	Nº de solicitudes hombre/mujer.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo)	Desde la Firma del Plan	Alta

domiciliario del hecho causante. (Recogido en el Estatuto de los Trabajadores ART. 37.3B)		Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)		
4.-Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
5-Se entregarán cuadrantes 15 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciará los cuadrantes 75% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral. Exceptuando los Servicios a demanda del cliente, generalmente obras.	muestreo	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
6-Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
7-Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
8-Preferencia en la movilidad geográfica para personas que	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo)	Desde la Firma del Plan	Alta

tengan a su cargo familiares dependientes.		Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)		
9-Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
10-Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.	Nº de solicitudes	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
11-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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
12-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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
13-Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años enfermedades crónicas, personas dependientes y tratamientos de oncología, con	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta

criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.				
14-En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
15-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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
16-Los trabajadores y trabajadoras, que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
17-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. Usando para el cálculo el permiso más favorable de los que establezca	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta

el marco legislativo (o el cálculo establecido por el ET o el convenio colectivo aplicable).				
18-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 garantizara que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
19- 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
20- Se cambiarán jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores 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 hará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas,	Nº de solicitudes	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta

que se notificarán con urgencia.				
21-Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
22-Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, y se notificarán con urgencia.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
23-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 (art. 37.5 ET).	Nº de solicitudes	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
24-Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.	Nº de solicitudes	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
25-Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.	Nº de jornadas continuas/jornada partida desagregado por sexo.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo)	Desde la Firma del Plan	Alta

		Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)		
26-Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.	Política de flexibilización de horarios y n° de peticiones	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
27-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.	Política de adaptación y n° de peticiones	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
28-Ampliar los motivos y especificarlos para poder acogerse a la reducción de jornada por estudios o separación/divorcio.	Política de reducción de jornada ampliada y n° de peticiones	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
29- Adaptar la jornada a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	N° de solicitudes y n° de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta

7.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo)	Anual	Alta

distintos puestos y categorías profesionales		Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)		
2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe anual.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
3- Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	Nº de mujeres y hombres	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media

8.-RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
1-Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta	Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual/bienal	Alta

información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.				
2.-En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras. A menos que la normativa indique un porcentaje mas favorable.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media
3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Anual	Media

G.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO G.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
1- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la empresa, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	Elaboración declaración de principios	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
2- Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla,	Difusión de la declaración de principios a la plantilla	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo)	Desde la Firma del Plan	Alta

incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse.		Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)		
3- Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya 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 y confidencialidad de la misma) 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.	Elaboración o revisión del protocolo	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta

4- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
5- Formar a los delegados y delegadas de prevención si los hubiere y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.	Nº de formaciones y nº de horas	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
6- El agente de Igualdad presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	<u>Anual</u>	<u>Alta</u>
7- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
8- Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.	Medidas de difusión del protocolo y comprobación de accesibilidad.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta

10 - Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo.	Canal creado y medidas para preservar el anonimato de la persona denunciante	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
--	--	--	-------------------------	------

10.-VIOLENCIA DE GÉNERO y AGRESION SEXUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
1.-Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
2.- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención	Nº de casos comunicados.	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta

integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.				
3.- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
4.- La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
5.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
6.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta

parte proporcional de las pagas extraordinarias.				
7.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
8.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
9.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
10.- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios	Aplicación de la medida	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo)	Desde la Firma del Plan	Alta

asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.		Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)		
11.- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. Mejora ¿Cómo favorezco la recolocación si no tengo otros centros con vacantes disponibles?	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
12.-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Ley	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
13.- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
14.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo)	Desde la Firma del Plan	Alta

		Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)		
15.- 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
16.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
17.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta

11.-COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
1- Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión documentación	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la firma	Alta

2- Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.	Elaboración del manual	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la firma	Alta
3- Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la firma	Alta
4- Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la firma	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios y portal del empleado/a, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta

2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
4.-Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política emitido por empresas	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
2- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8	Colaboraciones	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo)	Desde la Firma del Plan	Alta

MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.		Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)		
--	--	---	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa	Aplicación de la medida	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo)	Desde la Firma del Plan	Alta

cuenta con un plan de igualdad.		Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)		
---------------------------------	--	--	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLANTACIÓN	PRIORIDAD
1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta
✓ Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	Agente de Igualdad (Isabel Gonzalez Romo) Directora RRHH (Carmen Álvarez Paredes)	Desde la Firma del Plan	Alta

G. Ámbito de aplicación y vigencia

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD SL cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de:

- Centro de trabajo Badajoz
- Centro de trabajo Cáceres
- Centro de trabajo Huelva
- Centro de trabajo Sevilla
- Centro de trabajo Córdoba
- Centro de trabajo Guadalajara
- Centro de trabajo Murcia
- Centro de trabajo Salamanca
- Centro de trabajo Valladolid
- Centro de trabajo Zamora

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde 21/04/2025 al 20/04/2029. Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del I plan de igualdad de AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD SL que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

10. Seguimiento y evaluación

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

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



La Comisión de Seguimiento y Evaluación quedando conformada de forma paritaria por la 3 representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

Por la Empresa:

- D^a. Carmen Álvarez Paredes, Directora RRHH
- D^a. Isabel González Romo, Jefa de Personal
- D^a. Cristina Soria Figueroa, Administrativo

Por la parte social:

- D^a. Victoria Embid Martín, Responsable de Igualdad en el Sector de Seguridad y Servicios Auxiliares FESMCUGT
- D^a. Vanesa Navarro Rodriguez, Secretaría Estatal de Igualdad y Formación de la FTS P USO
- D^a. Marian López Martínez, Técnica de Igualdad de CCOO del hábitat

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. con objeto de 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.
- 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.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada 12 meses, realizándose **una evaluación final**.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad** se reunirá de forma ordinaria cada 12 meses, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

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

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

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

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

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

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD SL
Medida
Responsable
Fecha de implementación
Fecha de seguimiento
Cumplimentada por
Indicadores de seguimiento
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)

Indicadores de resultados	
Nivel de ejecución	☐ Pendiente ☐ En ejecución ☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos
	Falta de recursos materiales
	Falta de tiempo
	Falta de participación
	Falta de coordinación
	Falta de conocimiento para la implementación
	Otros motivos (especificar)
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras en la implementación de la medida	
Soluciones adoptadas (si es el caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de las desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

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

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

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

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

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

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

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.

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

3. Información sobre el proceso de implantación

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

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

4. Información sobre impacto

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

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

5. Conclusiones y propuestas

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

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

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

CRONOGRAMA								
FECHAS	21/04/2025	21/04/2025 - 20/10/2025	21/10/2025- 20/04/2026	21/04/2026 - 20/10/2026	21/10/2026- 20/04/2027	21/04/2027 - 20/10/2027	21/10/2027- 20/04/2028	21/04/2027- 20/04/2028
Aprobación y registro	X							
Implantación y seguimiento I		X						
Evaluación I			X					
Implantación y seguimiento II				X				

Evaluación II					X			
Implantación y seguimiento III						X		
Evaluación III							X	
Nuevo diagnóstico								X

11. Procedimiento de modificación

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

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar

o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

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

12. Sistema de resolución de conflictos

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

13. Registro del Plan de Igualdad

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

14. Glosario

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas

situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

[10/07/2024]

AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD, S.L.

C/ El Brocense, 1

06800- Mérida (Badajoz)

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD, S.L.

1.	INTRODUCCIÓN	72
2.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	74
3.	OBJETIVOS	76
4.	AMBITO DE APLICACIÓN	77
5.	VIGENCIA Y REVISIÓN.....	78
6.	REGISTRO.....	7G
7.	PRINCIPIOS	7G
8.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES	82
G.	MEDIDAS PREVENTIVAS	86
10.	MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES	87
	10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	87
	10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	88
11.	MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA	G3
	ANEXO 1 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.....	G4

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, 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 Avizor Portal de Seguridad, 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 Avizor Portal de Seguridad, S.L. materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Avizor Portal de Seguridad 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, Avizor Portal de Seguridad 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, Avizor Portal de Seguridad 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, Avizor Portal de Seguridad 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.

- Avizor Portal de Seguridad 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
- Avizor Portal de Seguridad 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 Avizor Portal de Seguridad 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 (Indicar las instalaciones de las que disponga de la empresa).
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) en el ámbito digital y de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) en el alojamiento proporcionado por 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 Avizor Portal de Seguridad, del 19/12/2024 al 18/12/2028. Se realizará una memoria anual 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 modifica 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**

Avizor Portal de Seguridad 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.

G. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, Avizor Portal de Seguridad 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.
- ✓ El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y 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 Avizor Portal de Seguridad.
- ✓ 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 propiciarlo.

- **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 Avizor Portal de Seguridad y **dos** por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de Avizor Portal de Seguridad:
 - Isabel María González Romo
 - Pedro Durán Díaz

- Por parte de la representación social:
 - (Se establecerán las personas, en cada caso, de manera rotativa entre los sindicatos firmantes del protocolo)
 - 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 Isabel María González Romo (Jefa de Personal).

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 protocoloacoso@grupoavizor.es al agente de igualdad designado por la empresa, quien será la única persona receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional. 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 5 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 y de formación 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 5 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

Avizor Portal de Seguridad 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, entre otras, las siguientes:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo o

cualquier otra conducta contra la libertad sexual, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

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

ANEXO 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, adjuntando 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:





PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

C.P. 06800- Mérida (Badajoz)

1. DEFINICIONES	G8
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	GG
2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	100
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	101
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	101
4.1 FIGURAS MEDIADORAS	101
4.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	101
4.2.1 <i>Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras</i>	101
4.2.2 <i>Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género</i>	102
4.3. CONFIDENCIALIDAD, INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	103
5. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	104
5.1. MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LA EMPRESA	104
5.2. MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	110
5.3. MEDIDAS DE FORMACIÓN	114
5.4. RECURSOS DE INFORMACIÓN GENERAL Y ASESORAMIENTO	114
5.5. DERECHOS EN MATERIA DE PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y AYUDAS SOCIALES A LAS VÍCTIMAS	115
5.6. BONIFICACIONES, REDUCCIONES, A LAS EMPRESAS POR LA CONTRATACIÓN LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	116
6. NORMATIVA DE REFERENCIA	116
7. SEGUIMIENTO	117
8. ANEXOS	117

I. Definiciones

➡ Violencia de género

Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género¹

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 Avizor Portal de Seguridad. 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.



¹ En adelante, Ley Orgánica 1/2004

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

Avizor Portal de Seguridad insta a colaborar toda la 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 Avizor Portal de Seguridad, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna. 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 de el/la 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. En el ANEXO II se incluye un modelo de comunicación del protocolo a la plantilla.

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
- 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 hacia la víctima.

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

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 derivada de la violencia de género, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación (*Art- 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004*).

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.

Se concederán (3 días) 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. 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 (50%) de la jornada ordinaria y durante 1 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**

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 3 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, durante 6 años. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con 1 mes de antelación.

➡ **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 6 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.

➡ **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 si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el/la juez/a lo podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. La trabajadora víctima de violencia de género que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado para ello.

➡ **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.

➡ **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**

- Gastos de desplazamiento de la trabajadora y familiares. Consiste en abonar los costes del transporte público o el coste del desplazamiento en vehículo particular más los peajes tomando 200 €.
- Gastos de transporte de mobiliario y enseres. Por el traslado de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la del nuevo destino (200 €).
- Gastos de alojamiento. Incluyendo los de alquiler o adquisición de vivienda, durante los 2 primeros meses por 400 euros/mes.
- Gastos de guardería y de atención a personas dependientes o con discapacidad. Incluye los gastos por asistencia a guarderías o centros de enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil de los hijos/as de la trabajadora que dependan económicamente de la misma o por atención de las personas dependientes o con discapacidad a su cargo (150 €/mes durante 2 meses).
- Préstamos en condiciones muy favorables: poder reembolsarlo en muchas cuotas y, con muy bajo interés.

➡ 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.

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	IMPLEMENTACIÓN	PRIORIDAD
1.-Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir	Muestra de comunicaciones.	Isabel González Romo	Desde la Firma del Plan	Alta

por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.				
2.- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	Nº de casos comunicados.	Isabel González Romo	Desde la Firma del Plan	Alta
3.- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Isabel González Romo	Desde la Firma del Plan	Alta
4.-La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Isabel González Romo	Desde la Firma del Plan	Alta

5.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Isabel Gonzále z Romo	Desde la Firma del Plan	Alta
6.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Isabel Gonzále z Romo	Desde la Firma del Plan	Alta

la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.				
7.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Isabel Gonzále z Romo	Desde la Firma del Plan	Alta
8.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Isabel Gonzále z Romo	Desde la Firma del Plan	Alta
9.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	Isabel Gonzále z Romo	Desde la Firma del Plan	Alta

10.- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	Isabel Gonzále z Romo	Desde la Firma del Plan	Alta
11.- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. Mejora	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Isabel Gonzále z Romo	Desde la Firma del Plan	Alta

12.-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Ley	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Isabel Gonzále z Romo	Desde la Firma del Plan	Alta
13.- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Isabel Gonzále z Romo	Desde la Firma del Plan	Alta
14.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Isabel Gonzále z Romo	Desde la Firma del Plan	Alta
15.- La empresa concederá una ayuda económica de 200 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Isabel Gonzále z Romo	Desde la Firma del Plan	Alta
16.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Isabel Gonzále z Romo	Desde la Firma del Plan	Alta

17.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	Isabel González Romo	Desde la Firma del Plan	Alta
--	--	----------------------	-------------------------	------

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.

➡ **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 (24 horas – 365 días del año)

- 112 emergencias
- 016 – 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 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. (EL PÁRRAFO

ANTERIOR SE REVISARÁ POR LA EMPRESA ANTES DE LA FIRMA: Se revisarán y actualizarán los datos relativos a las bonificaciones, que pueden consultarse en

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-victimas-riesgo.html> y en la Guía Beneficios en la Cotización de la Seguridad Social y otras peculiaridades de cotización disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/CotizacionRecaudacionEmpresarios/2060>).

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 AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD, S.L., mediante el presente documento se designa a la persona mediadora D9. Isabel María González Romo 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)

- Isabel María González Romo, Jefa de Personal y teléfono 670681863.
- Carmen Álvarez Paredes, Directora RRHH y teléfono 691324142.

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 AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD,S.L. y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, han suscrito un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género 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 AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD 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.



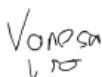
Carmen Alvarez Paredes



Isabel González Romo



Cristina Soria Figueroa



Vanesa Navarro



Marián López Martínez



MARÍA VICTORIA EMBID