

I Plan de Igualdad de trato y oportunidades

Grupo Securitas 2024-2028



Contenido

1.	Compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.....	7
2.	Introducción.....	9
	Empresas del Grupo Securitas.....	11
	Organigrama General.....	12
	Organigrama Servicios Centrales.....	12
	Organigrama Zonas.....	13
3.	Normativa y políticas de aplicación.....	14
4.	Grupo Securitas	15
5.	Definiciones	16
6.	Características del Plan de igualdad	19
7.	Estructura del Plan.....	20
8.	Ámbito de aplicación.....	23
	Personal.....	23
	Territorial.....	23
9.	Vigencia del Plan de igualdad.....	26
10.	Publicidad del Plan	26
11.	Diagnóstico empresas Grupo Securitas.	27
	Análisis de datos Cualitativos:.....	28
	Análisis de datos Cuantitativos:.....	28
	Informe de conclusiones de los diagnósticos de situación de las empresas del Grupo Securitas	30
	Securitas Seguridad España.....	30
	Características de la plantilla.....	30
	Relación de Empleados a 31/12/2023	31
	Evolución plantilla	34
	Edad de plantilla	34
	Antigüedad	35
	Estructura de contratación	35
	Por tipo de contrato.....	35
	Por tipo de jornada.....	36
	Resumen de estructura de contratación	36
	Clasificación de plantilla.....	36
	Selección y contratación	36
	Conclusiones	38
	Propuestas de mejora	38



Clasificación profesional.....	39
Conclusiones.....	39
Propuestas de mejora.....	40
Formación.....	40
Conclusiones.....	40
Propuestas de mejora:.....	40
Promoción profesional.....	41
Conclusiones.....	41
Propuestas de mejoras:.....	42
Condiciones de trabajo incluida la auditoría retributiva.....	43
Valoración de puestos.....	43
Metodología de valoración de puestos y niveles.....	43
Proceso de valoración de puestos con la metodología IPE.....	44
Los 5 factores y 12 dimensiones de la metodología IPE.....	44
Peso y puntuaciones de cada factor.....	45
Detalle de la cadena de valor.....	45
Detalle de cada uno de los factores.....	46
Conocimiento (2/1).....	46
Conocimiento (2/2).....	47
Innovación.....	47
Comunicación.....	48
Riesgo.....	49
Auditoria Retributiva.....	54
Grupos Profesionales.....	55
Niveles de Valoración.....	55
Categorías Funcionales.....	56
Grupos Profesionales.....	57
Niveles de Valoración.....	57
Categorías Funcionales.....	57
Vigencia auditoría.....	57
Conclusiones.....	57
Propuestas de mejora.....	58
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	58
Reducciones de jornada por guarda legal.....	58
Permisos.....	59
Excedencias.....	59
Propuestas de mejoras:.....	59
Infrarepresentación femenina.....	59



Conclusiones	59
Propuestas de mejoras.....	59
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	60
Conclusiones	60
Propuestas de mejoras:.....	60
Salud desde una perspectiva de género	60
Conclusiones	60
Propuestas de mejoras:.....	61
Comunicación e imagen	61
Conclusiones	61
Propuestas de mejora:	61
Violencia de género	61
Conclusiones	61
Propuestas de mejora	61
Servicios Securitas.....	62
Características de la plantilla.....	62
Relación de Empleados a 31/12/2023	63
Evolución plantilla	66
Edad de plantilla	66
Antigüedad	66
Estructura de contratación	66
Por tipo de contrato.....	67
Por tipo de jornada.....	67
Resumen de estructura de contratación	67
Clasificación de plantilla.....	67
Selección y contratación	68
Conclusiones	69
Propuestas de mejora	69
Clasificación profesional.	69
Conclusiones	69
Propuestas de mejora	69
Formación	70
Conclusiones	70
Propuestas de mejora	70
Promoción profesional.....	71
Conclusiones	71
Propuestas de mejoras:.....	71
Condiciones de trabajo incluida la auditoría retributiva.	72



- Valoración de puestos 72
 - Metodología de valoración de puestos y niveles 72
 - Proceso de valoración de puestos con la metodología IPE..... 73
 - Los 5 factores y 12 dimensiones de la metodología IPE..... 74
 - Detalle de la cadena de valor 75
 - Detalle de cada uno de los factores 76
 - Impacto..... 76
 - Conocimiento (2/1) 76
 - Conocimiento (2/2) 77
 - Innovación 77
- Auditoria Retributiva.....81
 - Grupos Profesionales..... 82
 - Niveles de Valoración 82
 - Categorías Funcionales 82
 - Niveles de Valoración 83
 - Categorías Funcionales 83
 - Vigencia auditoría..... 83
 - Conclusiones 83
 - Propuestas de mejoras 84
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....84
 - Propuestas de mejoras: 85
- Infrarepresentación femenina.....85
 - Conclusiones 85
 - Propuestas de mejoras 85
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....86
 - Conclusiones 86
 - Propuestas de mejoras 86
- Salud desde una perspectiva de género86
 - Conclusiones 86
 - Propuestas de mejoras: 86
- Comunicación e imagen87
 - Conclusiones 87
 - Propuestas de mejora: 87
- Violencia de género87
 - Conclusiones 87
 - Propuestas de mejora 87

12. Objetivos y Medidas aprobadas, medios y recursos para su implantación, seguimiento y evaluación, plazo para su implantación e indicadores de seguimiento88



Objetivos generales	88
Objetivos específicos y medidas.....	90
Agente de Igualdad	90
Acceso, selección y contratación	92
Clasificación profesional	107
Formación	112
Promoción profesional.....	130
Condiciones de Trabajo.....	148
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	160
Infrarrepresentación femenina	185
Retribuciones	190
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.....	195
Violencia de género y agresión sexual.....	205
Comunicación.....	223
Cronograma resumen de actuación de las medidas propuestas	239
13. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.....	241
Fase de seguimiento del Plan de igualdad	241
Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	241
Funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	242
Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.	243
Actas:.....	244
Adopción de acuerdos:	244
Confidencialidad.....	244
Recursos:.....	244
Modificación del reglamento	244
Vigencia del reglamento	245
14. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad	246
15. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.....	247
16. Registro del plan de igualdad.....	247
17. Anexo I - Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.....	248
Introducción.....	248
Declaración de principios	249
Objetivos.....	250
Ámbito de aplicación.....	251
Vigencia y revisión.....	252
Principios.....	252



Definición y conceptos.....	253
Conductas contra la libertad sexual	253
Acoso sexual.....	254
Tipos de acoso sexual	254
Medidas Preventivas.....	256
Procedimiento de actuación e intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	257
Garantías.....	257
Procedimiento de actuación.....	259
Fase de denuncia	259
Fase de investigación	260
Finalización del proceso	261
Medidas reactivas y medidas de restitución a la víctima.....	262
Confidencialidad y protección.....	262
Anexo I.a - MODELO DE DENUNCIA.....	264
Anexo II.a – MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES.....	265
Anexo III – Compromiso confidencialidad testigos.....	266
18. Anexo II: Protocolo de Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.....	267
Declaración de principios	267
Objetivos del protocolo	268
Ámbito de aplicación y vigencia	269
Procedimiento de actuación	270
Agente de Igualdad	270
Procedimiento de actuación	270
Difusión del protocolo y comunicación del Agente de Igualdad	270
Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género	270
Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género.....	271
Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género	272
Medidas de protección en la empresa	272
Medidas de información y sensibilización.....	272
Medidas de formación	272
Recursos de información general y asesoramiento	272
Seguimiento	272
Normativa de referencia	272



1. Compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades

En Grupo Securitas somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, aplicable en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre MUJERES Y HOMBRES, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación del Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre MUJERES Y HOMBRES en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.



Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre MUJERES Y HOMBRES, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.



2. Introducción

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

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

En cumplimiento de ello, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, “Ley Orgánica 3/2007”), establece que las Empresas quedan obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Asimismo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, “Real Decreto-ley 6/2019”) y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, “Real Decreto 901/2020”), recogen una serie de obligaciones en materia de igualdad, que afectan entre otras, al contenido de la propia Ley Orgánica 3/2007. En concreto, las medidas aprobadas por estas normas tienen el claro objetivo de garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a través del desarrollo de los planes de igualdad.

A ello se le suma el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, “Real Decreto 902/2020”), en el cual se establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, sirviéndose especialmente para ello del registro retributivo.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como, en el Real Decreto 901/2020, Grupo SECURITAS ha procedido a la negociación del Plan de Igualdad de Grupo para las sociedades SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A. y SERVICIOS SECURITAS, S.A. (en adelante referidas conjuntamente como el “Grupo SECURITAS”, las “Empresas” o las “Compañías”, indistintamente), que será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo (actuales y futuros) que tienen las Empresas en el territorio nacional.



Que, tal y como dispone el art. 2.6. del RDL 901/2020, aquellas empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios.

En este sentido, en virtud de lo dispuesto en el art. 87.2. del Estatuto de los Trabajadores, así como, en el art. 5.2. del RD 901/2020, se ha procedido a negociar el Plan de Igualdad del Grupo SECURITAS con las Federaciones más representativas del sector a nivel estatal. En concreto, con las siguientes Federaciones:

- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FESMC-UGT).
- Federación Sindical Comisiones Obreras del Hábitat (CC.OO. Hábitat).
- Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de USO (FTSP-USO).

El ámbito del Plan de Igualdad del Grupo SECURITAS es estatal.

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan, se ha desarrollado el procedimiento de negociación del Plan de Igualdad del Grupo SECURITAS, resultando aprobados en la comisión negociadora los diagnósticos de situación de cada una de las Empresas que conforman el Grupo SECURITAS, en reunión celebrada el día 18 de octubre de 2024; habiéndose negociado, seguidamente, en el seno de la comisión negociadora, el I Plan de Igualdad de grupo de Grupo SECURITAS, siendo aprobado en la reunión de la comisión negociadora celebrada el día 29 de noviembre de 2023 el presente documento, que recoge el Plan de Igualdad que será aplicable a todas las citadas sociedades integrantes del Grupo SECURITAS.

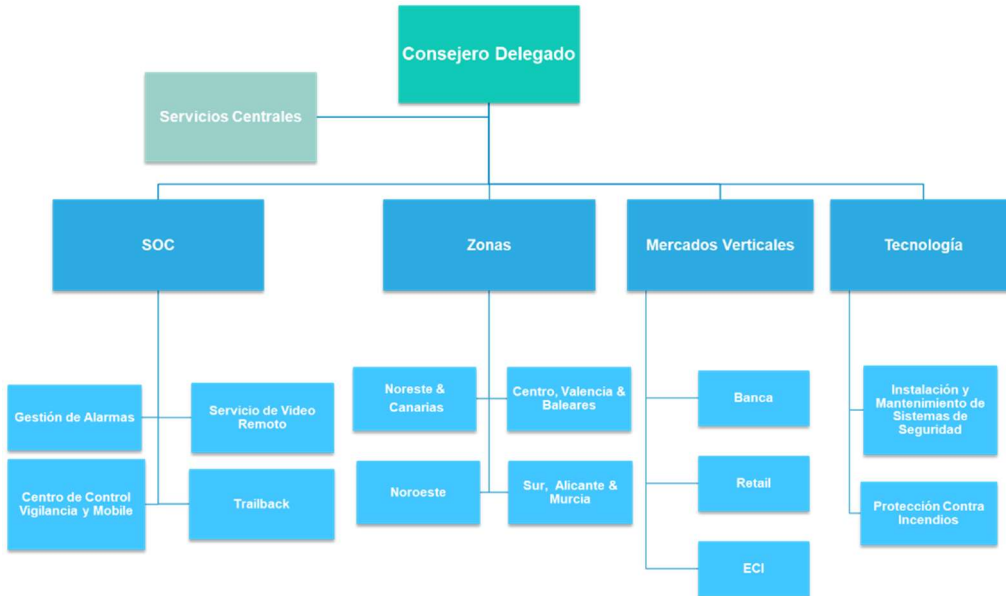
**Empresas del Grupo Securitas**

Nombre razón social	SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A.
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA
CIF	A79252219
Actividad	Vigilancia y Seguridad
Dirección central	C/ Entrepeñas, 27
Municipio	MADRID 28051
Teléfono	646549638
Correo electrónico	plandeigualdad@securitas.es
Página web	www.securitas.es
Convenio de aplicación	Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (código de convenio n.º 99004615011982), para el periodo 2023-2026
CNAE	8010 – Actividades de seguridad privada

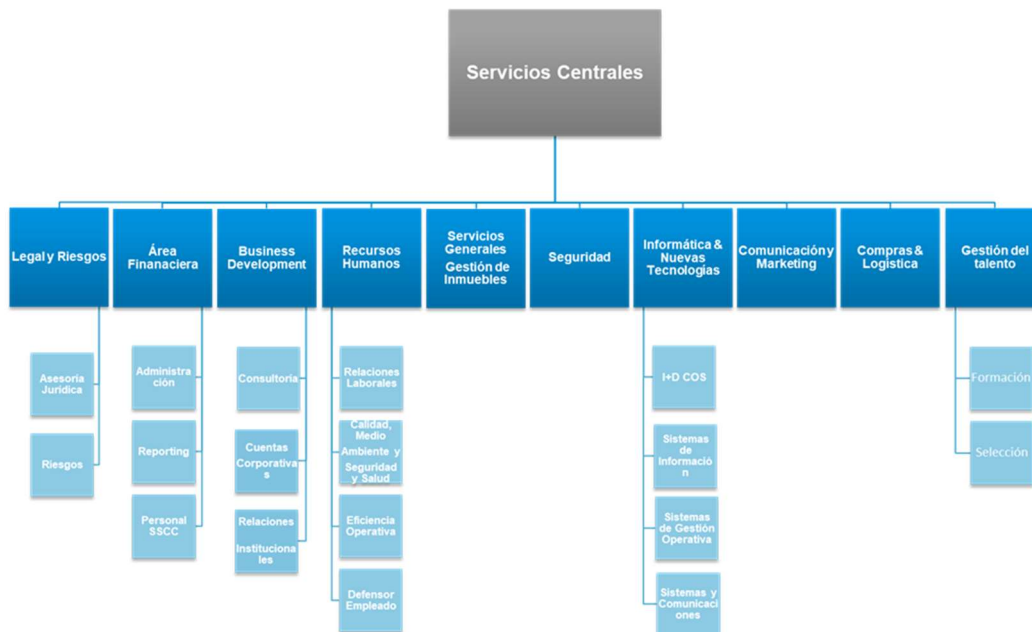
Nombre razón social	SERVICIOS SECURITAS, S.A.
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA
CIF	A28986800
Actividad	Servicios Auxiliares a empresas
Dirección central	Avenida de las Suertes, 19
Municipio	MADRID 28051
Teléfono	646549638
Convenio de aplicación	II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (código de convenio n.º 99100265012021)
CNAE	8299



Organigrama General

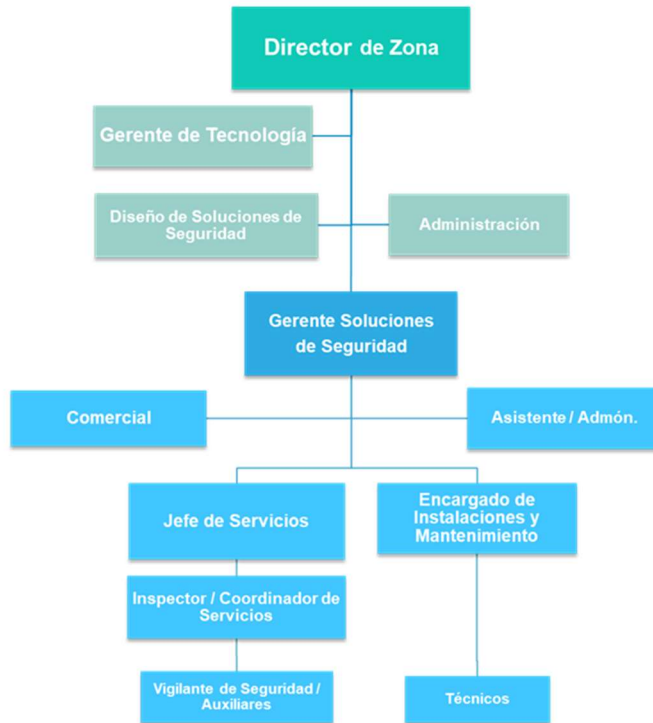


Organigrama Servicios Centrales





Organigrama Zonas





3. Normativa y políticas de aplicación

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene GRUPO SECURITAS 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.
- Real Decreto ley 5/2023, de 28 de junio.
- Real Decreto ley 2/2024, de 21 de mayo.
- Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (código convenio nº 9900615011982) que resulta de aplicación Securitas Seguridad España, S.A.
- Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (código convenio nº 99100265012021) que resulta de aplicación en Servicios Securitas S.A.

Adicionalmente, existen políticas, normas, guías y protocolos internos que también rigen las relaciones entre las empresas y las personas trabajadoras, entre los que se cuentan:

- Carta Diversidad de la Unión Europea.
- Política de Sostenibilidad.
- Política de Derechos Humanos
- Código de Prevención del Acoso Laboral y Protocolo de Actuación en Caso de Denuncia de Acoso en el Grupo Securitas
- Política de canal ético.



4. Grupo Securitas

La historia de Securitas comenzó en Suecia en 1934. En todo este tiempo, nuestra compañía ha sido un referente constante en el sector, convirtiéndose en líder mundial en soluciones de seguridad. Gracias a ello hemos acumulado un profundo conocimiento de la protección en todos sus ámbitos.

Securitas, es líder mundial en soluciones de seguridad, ofrece una amplia gama de soluciones dirigidas a numerosos sectores y segmentos de clientes, desde pequeños comercios hasta grandes complejos industriales. Nuestros 341.000 empleados marcan la diferencia en 44 países.

En España Grupo Securitas inicio sus actividades en el año 1992, siendo actualmente una de las empresas referentes en el sector y con implantación en todas la Comunidades Autónomas.

Las actividades que desarrolla principalmente son:

- Securitas Seguridad son en el área de Vigilancia y protección de activos donde el volumen de plantilla es mayor.
- Servicios Securitas son en el área de los servicios auxiliares a empresas.

Las empresas que integran el Grupo Securitas son pioneras en materia de Igualdad dentro del sector y fruto de ello es este Plan de Igualdad de Grupo, que recoge las mejores experiencias y trabajo de los anteriores planes de Igualdad que han tenido las diferentes empresas del Grupo.

En los informes de diagnóstico analizados, se ha podido comprobar que desde las empresas que integran el Grupo SECURITAS, se han venido desarrollando una serie de iniciativas a fin de poner efectivamente en valor la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, tales como:

- En el mismo sentido, desde hace cinco años, el Grupo SECURITAS se involucra expresamente en el día de la mujer el 8 de marzo, todo ello con el firme compromiso de mostrar su apoyo al papel de la mujer en la sociedad actual y la cada vez mayor inserción de la mujer en el sector en el que opera el Grupo, el cual, tradicionalmente, ha estado más masculinizado.
- Securitas forma parte de la “Red de Empresas por una sociedad libre de violencia de género” desde el año 2012. Participamos activamente en la lucha contra la violencia de género en los siguientes ámbitos de actuación:
 - Sensibilizar sobre la igualdad entre hombres y mujeres y el respeto a los derechos fundamentales, para avanzar en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.
 - Promover la inserción laboral de mujeres víctimas de la violencia de género.
 - Extender y comunicar el compromiso de Securitas hacia su personal, proveedores, clientes, organizaciones empresariales, sindicatos y a todos los agentes sociales.
- Recientemente hemos sido galardonados por nuestro compromiso con la promoción de mujeres directivas.



5. Definiciones

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de 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 (LOIOEMH, 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 (LOIOEMH, Art.7).

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. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIOEMH, Art.7)

Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno personal.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Desagregación de datos por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

Diagnóstico de situación: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad



Discriminación directa por razón de sexo: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIOEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIOEMH, Art. 6.2)

Discriminación salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

División sexual del trabajo: Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIOEMH, Art.3).

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

Indemnización frente a represalias: Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (LOEIMH, Art.9)

Infrarrepresentación femenina: Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.



Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género: Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Plan de igualdad de la empresa: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIOEMH, Art.46).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (LOIOEMH, Art.43).

Salud laboral con perspectiva de género: Análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Trabajo de igual valor: 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.

Tutela jurídica efectiva: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (LOEIMH, Art. 44.1).

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



6. Características del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre MUJERES Y HOMBRES en Grupo Securitas.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre MUJERES Y HOMBRES. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación entre las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla)
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa, en línea con la obligación legal, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Establece objetivos y medidas encaminadas a la consecución de la Igualdad dentro de la Compañía.



7. Estructura del Plan

El Plan de Igualdad de Grupo Securitas se estructura en los siguientes apartados:

- Diagnóstico de la situación de partida de MUJERES Y HOMBRES en la empresa.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de:

- Estructura de la plantilla.
- Acceso / Selección
- Promoción.
- Formación.
- Retribución.
- Conciliación de la vida personal y laboral.
- Salud laboral
- Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
- Protocolo sobre violencia de género
- Comunicación y sensibilización de igualdad
- Cultura organizativa y clima laboral.
- Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre hombre y mujeres. En él se establecen:
 - Objetivos para alcanzar para hacer efectiva la igualdad.
 - Medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados.
 - Calendario de implantación
 - Personas o grupos responsables de su realización.
- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre MUJERES Y HOMBRES en la empresa y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre MUJERES Y HOMBRES.



Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre MUJERES Y HOMBRES (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

El programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos:
 - Medidas
 - Indicadores
 - Personas responsables
 - Plazos de ejecución
 - Presupuesto

Los objetivos generales se refieren al conjunto de Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables y calendario de ejecución para cada una de las áreas siguientes áreas:

- Agente de Igualdad
- Acceso y selección
- Contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Protección de las víctimas de violencia de género o violencia sexual.
- Comunicación

Metodológicamente, la estructura del Plan de Igualdad del Grupo SECURITAS tiene coherencia interna, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en el Grupo SECURITAS la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.



En concreto, dichas medidas han sido acordadas por la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad del Grupo SECURITAS, constituida con el fin de desarrollar y consensuar un marco normativo que, en materia de igualdad, rija las relaciones laborales existentes entre las empresas y sus personas trabajadoras.

En este sentido, la Comisión Negociadora quedó constituida el 29 de mayo de 2024, de conformidad con lo dispuesto en el art. 87.2. del Estatuto de los Trabajadores, así como el art. 5.2. del RD 901/2020; la parte social quedó válidamente conformada por la comparecencia de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FESMC-UGT), la Federación Sindical Comisiones Obreras del Hábitat (CC.OO. Hábitat) y la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de USO (FTSP-USO), por ser las más representativas del sector a nivel estatal.

A este respecto, las precitadas federaciones designaron en representación de la parte social a las siguientes personas físicas que han formado parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Grupo SECURITAS:

- Por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FESMC-UGT):
 - D. Enrique Errasti Mendiguren
 - D. Miguel Blesa Higuera
 - Dña. Sara Arce Lozano
 - Dña. Trinidad Campos Alonso
 - Dña. María Luisa Cubero – Asesora
 - D. Santos Sanchez Alonso - Asesor
- Por la Federación Sindical Comisiones Obreras del Hábitat (CC.OO. del Hábitat):
 - Doña Natalia Galán Armero.
 - D. David Alujas Fuentes
 - Dña. Anabel Garcia Cano
 - D. Alejandro Cruz Carretero
- Por la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de USO (FTSP-USO):
 - Doña Vanesa Navarro Rodríguez.
 - Dña. Ana Maria Mateos Horganero
 - D. Javier Iglesias Herrero

Así pues, La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Grupo SECURITAS ha estado compuesta por un total de 15 miembros. Además de la representación social recién mencionada, por parte de la Compañía, las siguientes personas formaban parte de la mesa negociadora:

- En representación de Grupo Securitas:
 - Dña. Alicia Gomez de Hinojosa (directora de Personas y Talento Grupo Securitas).
 - D. Eduardo Orusco (Responsable de RRLL Grupo Securitas).
 - D. Juan Antonio Madurga (Responsable PRL Grupo Securitas)
 - D. Francisco Bragulat Parrilla (Gerente Eficiencia Operativa)



8. Ámbito de aplicación

Personal

El presente Plan de Igualdad de grupo se aplicará a todas las personas trabajadoras adscritas actualmente a cualquiera de las Sociedades que integran el Grupo SECURITAS; es decir, SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A. y SERVICIOS SECURITAS, SA., así como a aquellas personas trabajadoras que puedan formar parte de dichas sociedades en un futuro, todo ello al margen de su modalidad contractual, e incluida la puesta a disposición.

En todas las sociedades que integran el Grupo SECURITAS se implantarán las medidas de igualdad especificadas en el presente Plan de Igualdad y todas ellas estarán obligadas a cumplir con lo que se dispone en el mismo.

El presente Plan de Igualdad estará a disposición de los trabajadores y trabajadoras y de sus órganos de representación en cada una de las delegaciones del Grupo SECURITAS. Igualmente se potenciará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad mediante las aplicaciones informáticas y en entorno WEB creadas por GRUPO SECURITAS.

El Plan de Igualdad se aplicará 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.

Territorial

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se circunscribe a toda la plantilla del Grupo Securitas, es decir todos los centros de trabajo de:

- Securitas Seguridad España, S.A.
- Servicios Securitas, S.A.



Comunidad Autónoma/Ciudad Autónoma	Provincia
Cataluña	Tarragona
	Barcelona
	Lleida
	Girona
Comunidad Autónoma/Ciudad Autónoma	Provincia
Galicia	A Coruña
	Lugo
	Pontevedra
	Ourense
Comunidad de Madrid	Madrid
País Vasco	Guipúzcoa
	Vizcaya
	Álava
Castilla La Mancha	Guadalajara
	Toledo
	Albacete
	Ciudad Real
	Cuenca
Andalucía	Córdoba
	Sevilla
	Almería
	Cádiz
	Granada
	Jaén
	Huelva
	Málaga



Asturias	Asturias
Murcia	Murcia

Comunidad Autónoma/Ciudad Autónoma	Provincia
Castilla y León	Soria
	Valladolid
	Segovia
	Salamanca
	Palencia
	León
	Ávila
	Burgos
Zamora	
Extremadura	Badajoz
Islas Baleares	Islas Baleares
Cantabria	Cantabria
Comunidad Valenciana	Valencia
	Castellón de la Plana
	Alicante
Ceuta	Ceuta
Islas Canarias	Las Palmas de Gran Canaria
	Santa Cruz de Tenerife
Navarra	Navarra
La Rioja	La Rioja
Aragón	Zaragoza
Melilla	Melilla



y en aquellos centros donde en un futuro Grupo Securitas pudiera desarrollar su actividad, así como a aquellas personas trabajadoras que puedan formar parte de dichas sociedades en un futuro, todo ello al margen de su modalidad contractual, e incluida la puesta a disposición.

9. Vigencia del Plan de Igualdad

Se establece una vigencia de del Plan de Igualdad de cuatro años, es decir, desde el momento de su firma el 11 de noviembre de 2024 al 10 de noviembre de 2028. Al menos 9 meses antes de la finalización de esta vigencia, se constituirá Comisión Negociadora para la elaboración de un nuevo plan de igualdad.

10. Publicidad del Plan

El presente Plan de igualdad estará a disposición de los trabajadores y trabajadoras y de sus órganos de representación en cada una de las delegaciones de Securitas igualmente se potenciará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de igualdad mediante las plataformas informáticas creadas por la compañía.



11. Diagnóstico empresas

Grupo Securitas

Tal como regula la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombre y el Real Decreto Ley 6/2019 de uno 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, con carácter previo al establecimiento de medidas que mejoran la presencia de las mujeres en la compañía, esta debe realizar un diagnóstico de la situación tanto a nivel cuantitativo como cualitativo en materia de: características de la plantilla, acceso y selección, contratación y condiciones de trabajo, formación, promoción y desarrollo profesional, política y estructura retributiva, comunicación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, comunicación, acoso y discriminación, y protección a las víctimas de violencia de género. Añadido a esto, el diagnóstico ha tenido en cuenta las conclusiones alcanzadas en los diagnósticos de empresa, que se recogen en el anexo III de forma exhaustiva (Diagnostico Securitas y Diagnostico de Servicios Securitas) e incluidas dentro de las áreas de actuación contenidas en el propio Plan de Igualdad.

De acuerdo con lo dispuesto por el art. 46.2 LOI:

“Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo y auditoría retributiva.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones – Se incluye en auditoría retributiva.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud y género
- k) Comunicación e imagen
- l) Violencia de género

Atendiendo a la exigencia legal y con el objetivo de conocer la situación real de cada Sociedad del Grupo en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis exhaustivo y con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista



cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos del Grupo SECURITAS referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH).

El desarrollo del diagnóstico se elaboró aplicando la siguiente metodología:

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.).

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 cuantitativo:

- 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.

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.

La elaboración del diagnóstico ha realizado en el seno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Grupo Securitas, para lo cual, la dirección de la empresa facilitó todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.”



De esta forma, se conoce la situación de las personas trabajadoras y se construyen las respuestas para, a través de las acciones recogidas en el Plan, evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad entre los hombres y las mujeres que prestan en el Grupo sus servicios y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema.

El presente Plan de Igualdad es resultado de las conclusiones extraídas de los diagnósticos de situación que han sido negociados y aprobados con respecto a cada una de las sociedades en el seno de la Comisión Negociadora, y ello, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto-ley 6/2019 y el Real Decreto 901/2020.

En el Anexo III constan los diagnósticos de situación de las empresas del Grupo, con registro salarial, auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo, adaptado al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en relación con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Sin ánimo de reproducir aquí todo el Anexo III del plan, se incluye a continuación un informe resumen del diagnóstico y de sus principales conclusiones y propuestas.

Los datos de plantilla se refieren al personal de alta a 31/12/2023

Los datos de altas, bajas, formación, absentismo y auditoría salarial se refieren al periodo del 01/01/2023 al 31/12/2023

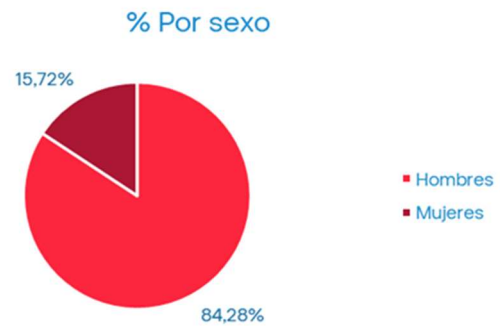


Informe de conclusiones de los diagnósticos de situación de las empresas del Grupo Securitas

Sin ánimo de reproducir aquí todo el Anexo III del plan, se incluye a continuación un informe resumen del diagnóstico y de sus principales conclusiones y propuestas.

Securitas Seguridad España

Características de la plantilla.



Relación de Empleados a 31/12/2023

Centros de trabajo	Empleados		% Horizontal		% Vertical		% Total		Total Empleados	RLPT
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
ALAVA - SECURITAS	24	61	28,24%	71,76%	0,97%	0,46%	0,15%	0,39%	85	SI
ALBACETE - SECURITAS	12	86	12,24%	87,76%	0,48%	0,65%	0,08%	0,55%	98	SI
ALICANTE - SECURITAS	42	314	11,80%	88,20%	1,70%	2,37%	0,27%	1,99%	356	SI
ALMERIA - SECURITAS	28	235	10,65%	89,35%	1,13%	1,77%	0,18%	1,49%	263	SI
ASTURIAS - SECURITAS	32	246	11,51%	88,49%	1,29%	1,85%	0,20%	1,56%	278	SI
AVILA - SECURITAS	5	33	13,16%	86,84%	0,20%	0,25%	0,03%	0,21%	38	SI
BADAJOS - SECURITAS	1	74	1,33%	98,67%	0,04%	0,56%	0,01%	0,47%	75	SI
BALEARES - SECURITAS	20	70	22,22%	77,78%	0,81%	0,53%	0,13%	0,44%	90	SI
BARCELONA - SECURITAS	417	2.438	14,61%	85,39%	16,83%	18,38%	2,65%	15,49%	2.855	SI
BARCELONA (VIC) - SECURITAS	11	76	12,64%	87,36%	0,44%	0,57%	0,07%	0,48%	87	SI
BURGOS - SECURITAS	21	113	15,67%	84,33%	0,85%	0,85%	0,13%	0,72%	134	SI
CADIZ - SECURITAS	33	214	13,36%	86,64%	1,33%	1,61%	0,21%	1,36%	247	SI
CANTABRIA - SECURITAS	80	493	13,96%	86,04%	3,23%	3,72%	0,51%	3,13%	573	SI
CASTELLON - SECURITAS	15	69	17,86%	82,14%	0,61%	0,52%	0,10%	0,44%	84	SI
CEUTA - SECURITAS	3	10	23,08%	76,92%	0,12%	0,08%	0,02%	0,06%	13	SI
CIUDAD REAL - SECURITAS	10	113	8,13%	91,87%	0,40%	0,85%	0,06%	0,72%	123	SI
CORDOBA - SECURITAS	18	139	11,46%	88,54%	0,73%	1,05%	0,11%	0,88%	157	SI
CUENCA - SECURITAS	4	56	6,67%	93,33%	0,16%	0,42%	0,03%	0,36%	60	SI
FUERTEVENTURA - SECURITAS	9	56	13,85%	86,15%	0,36%	0,42%	0,06%	0,36%	65	SI
GERONA - SECURITAS	23	172	11,79%	88,21%	0,93%	1,30%	0,15%	1,09%	195	SI
GRANADA - SECURITAS	35	355	8,97%	91,03%	1,41%	2,68%	0,22%	2,26%	390	SI
GUADALAJARA - SECURITAS	30	160	15,79%	84,21%	1,21%	1,21%	0,19%	1,02%	190	SI
GUIPUZCOA - SECURITAS	28	145	16,18%	83,82%	1,13%	1,09%	0,18%	0,92%	173	SI
HUELVA - SECURITAS	17	109	13,49%	86,51%	0,69%	0,82%	0,11%	0,69%	126	SI
HUESCA - SECURITAS	3	26	10,34%	89,66%	0,12%	0,20%	0,02%	0,17%	29	NO
JAEN - SECURITAS		30	0,00%	100,00%	0,00%	0,23%	0,00%	0,19%	30	SI
LA CORUÑA - SECURITAS	30	234	11,36%	88,64%	1,21%	1,76%	0,19%	1,49%	264	SI
LA RIOJA - SECURITAS	9	58	13,43%	86,57%	0,36%	0,44%	0,06%	0,37%	67	SI
LANZAROTE - SECURITAS	17	84	16,83%	83,17%	0,69%	0,63%	0,11%	0,53%	101	SI
LAS PALMAS - SECURITAS	79	450	14,93%	85,07%	3,19%	3,39%	0,50%	2,86%	529	SI
LEON - SECURITAS	18	100	15,25%	84,75%	0,73%	0,75%	0,11%	0,64%	118	SI
LERIDA - SECURITAS	8	37	17,78%	82,22%	0,32%	0,28%	0,05%	0,24%	45	SI
LUGO - SECURITAS	3	26	10,34%	89,66%	0,12%	0,20%	0,02%	0,17%	29	SI
MADRID - SECURITAS	794	2.812	22,02%	77,98%	32,05%	21,20%	5,04%	17,86%	3.606	SI
MALAGA - SECURITAS	38	323	10,53%	89,47%	1,53%	2,43%	0,24%	2,05%	361	SI
MELILLA - SECURITAS	3	12	20,00%	80,00%	0,12%	0,09%	0,02%	0,08%	15	NO
MURCIA - SECURITAS	36	274	11,61%	88,39%	1,45%	2,07%	0,23%	1,74%	310	SI
NAVARRA - SECURITAS	28	101	21,71%	78,29%	1,13%	0,76%	0,18%	0,64%	129	SI
ORENSE - SECURITAS	12	52	18,75%	81,25%	0,48%	0,39%	0,08%	0,33%	64	SI
PALENCIA - SECURITAS	3	8	27,27%	72,73%	0,12%	0,06%	0,02%	0,05%	11	SI
SALAMANCA - SECURITAS	4	28	12,50%	87,50%	0,16%	0,21%	0,03%	0,18%	32	NO
SEGOVIA - SECURITAS	1	6	14,29%	85,71%	0,04%	0,05%	0,01%	0,04%	7	NO
SEVILLA - SECURITAS	80	599	11,78%	88,22%	3,23%	4,52%	0,51%	3,81%	679	SI
SORIA - SECURITAS	2	5	28,57%	71,43%	0,08%	0,04%	0,01%	0,03%	7	NO
TARRAGONA - SECURITAS	27	192	12,33%	87,67%	1,09%	1,45%	0,17%	1,22%	219	SI
TENERIFE - SECURITAS	58	341	14,54%	85,46%	2,34%	2,57%	0,37%	2,17%	399	SI
TERUEL - SECURITAS	1	8	11,11%	88,89%	0,04%	0,06%	0,01%	0,05%	9	NO
TOLEDO - SECURITAS	22	178	11,00%	89,00%	0,89%	1,34%	0,14%	1,13%	200	SI
VALENCIA - SECURITAS	114	650	14,92%	85,08%	4,60%	4,90%	0,72%	4,13%	764	SI
VALLADOLID - SECURITAS	34	176	16,19%	83,81%	1,37%	1,33%	0,22%	1,12%	210	SI
VIGO - SECURITAS	25	181	12,14%	87,86%	1,01%	1,36%	0,16%	1,15%	206	SI
VIZCAYA LEIOA - SECURITAS	50	227	18,05%	81,95%	2,02%	1,71%	0,32%	1,44%	277	SI
ZAMORA - SECURITAS	1	15	6,25%	93,75%	0,04%	0,11%	0,01%	0,10%	16	NO
ZARAGOZA - SECURITAS	59	195	23,23%	76,77%	2,38%	1,47%	0,37%	1,24%	254	SI
Total general	2.477	13.265	15,73%	84,27%	100,00%	100,00%	15,73%	84,27%	15.742	

Plantilla por edad	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN				ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN				Brecha de género	Índice feminización
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla		
25 o menos	61	304	365	2,32%	16,71%	83,29%	2,46%	2,29%	-66,58%	0,20
25 a 29	158	677	835	5,30%	18,92%	81,08%	6,38%	5,10%	-62,16%	0,23
30 a 34	214	1.082	1.296	8,23%	16,51%	83,49%	8,64%	8,16%	-66,98%	0,20
35 a 39	259	1.268	1.527	9,70%	16,96%	83,04%	10,46%	9,56%	-66,08%	0,20
40 a 44	387	1.629	2.016	12,81%	19,20%	80,80%	15,62%	12,28%	-61,61%	0,24
45 a 49	478	2.217	2.695	17,12%	17,74%	82,26%	19,30%	16,71%	-64,53%	0,22
50 a 54	447	2.296	2.743	17,42%	16,30%	83,70%	18,05%	17,31%	-67,41%	0,19
55 a 59	309	2.263	2.572	16,34%	12,01%	87,99%	12,47%	17,06%	-75,97%	0,14
60 a 64	150	1.456	1.606	10,20%	9,34%	90,66%	6,06%	10,98%	-81,32%	0,10
65 en adelante	14	73	87	0,55%	16,09%	83,91%	0,57%	0,55%	-67,82%	0,19
Total general	2477	13265	15742	100,00%	15,73%	84,27%	100,00%	100,00%	-68,53%	0,19

Rango antigüedad	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN				ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN				Brecha de género	Índice feminización
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla		
0 a 1 años	415	1.609	2.024	12,86%	20,50%	79,50%	16,75%	12,13%	-58,99%	0,26
1 a 3 años	482	1.736	2.218	14,09%	21,73%	78,27%	19,46%	13,09%	-56,54%	0,28
3 a 5 años	228	1.099	1.327	8,43%	17,18%	82,82%	9,20%	8,28%	-65,64%	0,21
5 a 10 años	339	2.193	2.532	16,08%	13,39%	86,61%	13,69%	16,53%	-73,22%	0,15
de 10 a 15 años	217	1.362	1.579	10,03%	13,74%	86,26%	8,76%	10,27%	-72,51%	0,16
de 15 a 20 años	441	1.948	2.389	15,18%	18,46%	81,54%	17,80%	14,69%	-63,08%	0,23
de 20 a 25 años	225	1.301	1.526	9,69%	14,74%	85,26%	9,08%	9,81%	-70,51%	0,17
más de 25 años	130	2.017	2.147	13,64%	6,05%	93,95%	5,25%	15,21%	-87,89%	0,06
Total general	2.477	13.265	15.742	100,00%	15,73%	84,27%	100,00%	100,00%	-68,53%	0,19

Por tipo contrato	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN				ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN				Brecha de género	Índice feminización
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla		
Eventual	104	452	556	3,53%	18,71%	81,29%	4,20%	3,41%	-62,59%	23,01%
Fijo	2.373	12.809	15.182	96,44%	15,63%	84,37%	95,80%	96,56%	-68,74%	18,53%
Fijo Discontinuo	-	4	4	0,03%	0,00%	100,00%	0,00%	0,03%	-100,00%	0,00%
Total general	2.477	13.265	15.742	100,00%	15,73%	84,27%	100,00%	100,00%	-68,53%	18,67%

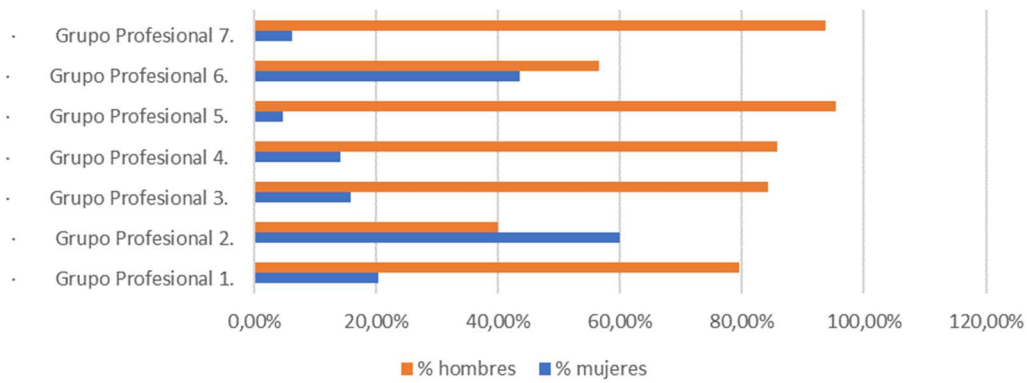
Tipo Contrato	Código contrato	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN				ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN				Brecha de género	Índice feminización
		Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla		
Indefinido											
Completa											
Discapacitados	130	1	9	10	0,06%	10,00%	90,00%	0,04%	0,07%	-80,00%	0,11
Discapacitados transformación contrato temporal	139	1	3	4	0,03%	25,00%	75,00%	0,04%	0,02%	-80,00%	0,33
Ordinario	100	1.645	8.851	10.496	66,68%	15,67%	84,33%	66,41%	66,72%	-68,65%	0,19
Transformación contrato temporal	109	1	1	1	0,01%	100,00%	0,00%	0,04%	0,00%	100,00%	#DIV/0!
Transformación contrato temporal	189	551	3.099	3.650	23,19%	15,10%	84,90%	22,24%	23,36%	-69,81%	0,18
Parcial											
Discapacitados	230	15	12	27	0,17%	55,56%	44,44%	0,61%	0,09%	11,11%	1,25
Jubilación parcial	540	2	214	216	1,37%	0,93%	99,07%	0,08%	1,61%	-98,15%	0,01
Ordinario	200	118	436	554	3,52%	21,30%	78,70%	4,76%	3,29%	-57,40%	0,27
Transformación contrato temporal	269	48	208	256	1,63%	18,75%	81,25%	1,94%	1,57%	-62,50%	0,23
Temporal											
Completa											
Eventual por circunstancias de la producción	402	35	148	183	1,16%	19,13%	80,87%	1,41%	1,12%	-61,75%	0,24
Interinidad	410	47	230	277	1,76%	16,97%	83,03%	1,90%	1,73%	-66,06%	0,20
Parcial											
Eventual por circunstancias de la producción	502	8	35	43	0,27%	18,60%	81,40%	0,32%	0,26%	-62,79%	0,23
Interinidad	510	5	16	21	0,13%	23,81%	76,19%	0,20%	0,12%	-52,38%	0,31
Fijo discontinuo											
Indefinido fijo/discontinuo	300	-	4	4	0,03%	0,00%	100,00%	0,00%	0,03%	-100,00%	0,00
Total general		2.477	13.265	15.742	100,00%	15,73%	84,27%	100,00%	100,00%	-68,53%	0,19

Tipo Contrato	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN				ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN				Brecha de género	Índice feminización
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla		
Completa	2.281	12.340	14.621	92,90%	15,60%	84,40%	92,09%	93,05%	-68,80%	0,18
Parcial	196	921	1.117	7,10%	17,55%	82,45%	7,91%	6,95%	-64,91%	0,21
N/D	-	4	4	0,03%	0,00%	100,00%	0,00%	0,03%	-100,00%	0,00
Total general	2.477	13.261	15.738	100,00%			100,00%	100,00%		



Tipo de alta	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN				ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN				Brecha de género	Índice feminización
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla		
Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.	29	113	142	0,90%	20,42%	79,58%	1,17%	0,85%	-59,15%	3,90
Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.	381	254	635	4,03%	60,00%	40,00%	15,38%	1,91%	20,00%	0,67
Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios.	70	373	443	2,81%	15,80%	84,20%	2,83%	2,81%	-68,40%	5,33
Grupo Profesional 4. Personal operativo.	1.951	11.776	13.727	87,20%	14,21%	85,79%	78,76%	88,77%	-71,57%	6,04
Grupo Profesional 5. Personal de seguridad médico-electrónica.	35	720	755	4,80%	4,64%	95,36%	1,41%	5,43%	-90,73%	20,57
Grupo Profesional 6. Personal de oficios varios.	10	13	23	0,15%	43,48%	56,52%	0,40%	0,10%	-13,04%	1,30
Grupo Profesional 7. Personal subalterno.	1	15	16	0,10%	6,25%	93,75%	0,04%	0,11%	-87,50%	15,00
Becario	1	1	2	0,01%	0,00%	100,00%	0,00%	0,01%	-100,00%	-
Total	2.477	13.265	15.742	100,00%	15,73%	84,27%	100,00%	100,00%	-68,53%	5,36

Distribución por sexo



Grupo Profesional/ Categoría	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN				ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN				Brecha de género	Índice feminización
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla		
0										
BECARIO/A			1	0.01%	0.00%	100.00%	0.00%	0.01%	-100.00%	-
1										
CONSEJERO DELEGADO		1	1	0.01%	0.00%	100.00%	0.00%	0.01%	-100.00%	-
DELEGADO/A - GERENTE	6	78	84	0.53%	7.14%	92.86%	0.24%	0.59%	-85.71%	13.00
DELEGADO/A SEGURIDAD		11	11	0.07%	0.00%	100.00%	0.00%	0.08%	-100.00%	-
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	5	14	19	0.12%	26.32%	73.68%	0.20%	0.11%	-47.37%	2.80
DIRECTOR/A ZONA		5	5	0.03%	0.00%	100.00%	0.00%	0.04%	-100.00%	-
JEFE/A DE PERSONAL	6	1	7	0.04%	85.71%	14.29%	0.24%	0.01%	71.43%	0.17
TECNICO/A EN SEGURIDAD Y SALUD	12	3	15	0.10%	80.00%	20.00%	0.48%	0.02%	60.00%	0.25
2										
ANALISTA		16	16	0.10%	0.00%	100.00%	0.00%	0.12%	-100.00%	-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	155	32	187	1.19%	82.89%	17.11%	6.26%	0.24%	65.78%	0.21
DELINEANTE/A PROYECTISTA	4	7	11	0.07%	36.36%	63.64%	0.16%	0.05%	-27.27%	1.75
GESTOR/A DE CLIENTES	24	101	125	0.79%	19.20%	80.80%	0.97%	0.76%	-61.60%	4.21
JEFE/A 1 ADMINISTRATIVO	8		8	0.05%	100.00%	0.00%	0.32%	0.00%	100.00%	-
JEFE/A 2 ADMINISTRATIVO	24	6	30	0.19%	80.00%	20.00%	0.97%	0.05%	60.00%	0.25
OFICIAL 1 ADMINISTRATIVO/A	59	10	69	0.44%	85.51%	14.49%	2.38%	0.08%	71.01%	0.17
OFICIAL 2 ADMINISTRATIVO/A	66	7	73	0.46%	90.41%	9.59%	2.66%	0.05%	80.82%	0.11
OPERADOR/A GRABADOR DE ORDENADOR		3	3	0.02%	0.00%	100.00%	0.00%	0.02%	-100.00%	-
TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A	5	3	8	0.05%	62.50%	37.50%	0.20%	0.02%	25.00%	0.60
TECNICO/A COMERCIAL	3	29	32	0.20%	9.38%	90.63%	0.12%	0.22%	-81.25%	9.67
TECNICO/A DE RR.HH	15	20	35	0.22%	42.86%	57.14%	0.61%	0.15%	-14.29%	1.33
TECNICO/A DEPARTAMENTO	15	19	34	0.22%	44.12%	55.88%	0.61%	0.14%	-11.76%	1.27
TELEFONISTA	3	1	4	0.03%	75.00%	25.00%	0.12%	0.01%	50.00%	0.33
3										
CONTROLLER	2	4	6	0.04%	33.33%	66.67%	0.08%	0.03%	-33.33%	2.00
COORDINADOR/A	22	135	157	1.00%	14.01%	85.99%	0.89%	1.02%	-71.97%	6.14
INSPECTOR/A	13	116	129	0.82%	10.08%	89.92%	0.52%	0.87%	-79.84%	8.92
JEFE/A DE SERVICIOS	3	62	65	0.41%	4.62%	95.38%	0.12%	0.47%	-90.77%	20.67
JEFE/A DEPARTAMENTO NACIONAL	2	5	7	0.04%	28.57%	71.43%	0.08%	0.04%	-42.86%	2.50
RESPONSABLE DE ÁREA	13	31	44	0.28%	29.55%	70.45%	0.52%	0.23%	-40.91%	2.38
SUPERVISOR/A C.R.A.	15	20	35	0.22%	42.86%	57.14%	0.61%	0.15%	-14.29%	1.33
4										
ESCOLTA PRIVADO		67	67	0.43%	0.00%	100.00%	0.00%	0.51%	-100.00%	-
GUARDA RURAL	1	8	9	0.06%	11.11%	88.89%	0.04%	0.06%	-77.78%	8.00
OPERADOR/A DE SEGURIDAD	102	47	149	0.95%	68.46%	31.54%	4.12%	0.35%	36.91%	0.46
VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	1848	11654	13.502	85.77%	13.69%	86.31%	74.61%	87.86%	-72.63%	6.31
5										
AYUDANTE/A ENCARGADO/A	10	4	14	0.09%	71.43%	28.57%	0.40%	0.03%	42.86%	0.40
ENCARGADO/A	6	186	192	1.22%	3.13%	96.88%	0.24%	1.40%	-93.75%	31.00
OFICIAL 1 SEGURIDAD ELECTRONICA		366	366	2.32%	0.00%	100.00%	0.00%	2.76%	-100.00%	-
OFICIAL 2 SEGURIDAD ELECTRONICA	2	77	79	0.50%	2.53%	97.47%	0.08%	0.58%	-94.94%	38.50
OFICIAL 3 SEGURIDAD ELECTRONICA	3	21	24	0.15%	12.50%	87.50%	0.12%	0.16%	-75.00%	7.00
OPERADOR/A SOPORTE TECNICO	9	19	28	0.18%	32.14%	67.86%	0.36%	0.14%	-35.71%	2.11
RESPONSABLE OPERATIVO		23	23	0.15%	0.00%	100.00%	0.00%	0.17%	-100.00%	-
REVISOR/A DE SISTEMAS	5	24	29	0.18%	17.24%	82.76%	0.20%	0.18%	-65.52%	4.80
6										
AYUDANTE/A	10	7	17	0.11%	58.82%	41.18%	0.40%	0.05%	17.65%	0.70
OFICIAL DE T O VARIOS		6	6	0.04%	0.00%	100.00%	0.00%	0.05%	-100.00%	-
7										
ALMACENERO/A		15	15	0.10%	0.00%	100.00%	0.00%	0.11%	-100.00%	-
LIMPIADOR/A	1		1	0.01%	100.00%	0.00%	0.04%	0.00%	100.00%	-
	2.477	13.265	15.742	100.00%			100.00%	100.00%		

Evolución plantilla

Se aprecia que, en los últimos 4 años, la plantilla global de Securitas Seguridad se ha incrementado en un 14,71%, siendo que, en el mismo periodo, el porcentaje de mujeres ha aumentado en un 35,77%, incremento que no ha sido suficiente para revertir la brecha de género en una empresa y sector altamente masculinizado

Nos encontramos antes una situación masculinizada de la plantilla ya que el porcentaje de mujeres no supera el 25% , en línea con el sector de la seguridad.

Edad de plantilla

La edad media de la plantilla es de 46,49 años siendo la edad media de las mujeres de 45,17 años y los hombres de 46,98 años.

La edad media refleja dos aspectos conexos muy importantes para tener en cuenta; la poca incorporación de personal joven que pueda garantizar la permanencia de este, que hace que la edad media de la plantilla crezca que muestra que la madurez de la plantilla y, en consecuencia, la sustitución generacional necesaria que no se está produciendo; esta es una realidad que afecta al sector.



La edad de las personas de la plantilla se concentra en los tramos altos, es decir de más de 45 años que suponen el 61,64% de la plantilla, siendo el porcentaje mayor 17,42%, en la franja de 50 a 54 años, 17,12% de 45 a 49 y de 16,34% en la de 55 a 59 años.

El mayor porcentaje de mujeres se encuentra en la franja de 45 a 49 años, con un 19,30%.

Ha de destacarse que salvo en el tramo de 30 a 34 años, el índice de feminización aumenta cuanto menos es la edad de las personas trabajadoras.

Antigüedad

La antigüedad aporta información muy relevante desde la perspectiva de género.

La empresa lleva funcionando desde hace más de 30 años.

La antigüedad media de la plantilla es de 12,09 años; por sexo la antigüedad media de las mujeres es de 9,59 años y la de los hombres es de 12,56.

Un 64,62% de la plantilla lleva más de 10 en la empresa y un 26,95% menos de 3; este último dato indica que la plantilla o bien rota mucho o bien en los últimos años ha tenido un gran crecimiento. Ha de señalarse que, en este tramo, el índice de concentración de las mujeres es mucho más alto que el de los hombres, estando en línea con el objetivo general de favorecer la contratación de mujeres.

El 35% de los trabajadores tienen una antigüedad menor de 5 años, debido al crecimiento que hemos experimentado en estos años.

Si analizamos la distribución por sexo, en el grupo de personas con más antigüedad, el 6,05% son mujeres y el 93,95% hombres mientras que, en el grupo de antigüedad de menos de 1 año, el 20,5% son mujeres porcentaje casi 5 puntos por encima del porcentaje de representación de mujeres en la empresa.

Estos datos, unido a que estas mujeres suponen el 16,75% del total de la plantilla femenina, ponen de manifiesto que la incorporación de mujeres en la empresa es cada vez mayor.

Estructura de contratación

Analizamos la plantilla por la tipología de contratación por tipo de contrato, eventual, fija, fijo discontinuo y por tipo de jornada, total o parcial.

Por tipo de contrato

El personal en Securitas tiene una vinculación laboral indefinida en un 96,65% de las contrataciones Los contratos fijos discontinuos son pocos, un 0,03%.

El porcentaje de distribución entre mujeres y hombres por tipo de contrato es similar a la distribución total de la plantilla, aunque las personas con contrato fijo discontinuo son todos hombres.

El porcentaje de concentración entre mujeres y hombres por tipo de contrato es similar en hombres y mujeres, aunque la contratación fija es ligeramente favorable a los hombres. 95,80% mujeres y 96,56% hombres.



Por tipo de jornada

La jornada completa supone realizar el 100% de las horas de trabajo según convenio; es decir, 1.782 horas anuales de trabajo efectivo.

Un aspecto que muestra la apuesta por la solidez en la relación es que el 92,09% de las personas trabajadoras lo es a tiempo, siendo el dato de porcentaje de concentración de mujeres del 92,09% y en hombres del 93,05%.

Resumen de estructura de contratación

Entre los contratos indefinidos, los suscritos a tiempo completo ordinarios suponen el 66,68% de los existentes; si tomamos el índice de concentración los cuales el 66,41% son mujeres y el 66,72% son hombres, estando equilibrado en ambos géneros.

El 23,19% de los contratos son indefinidos a tiempo completo provenientes de la conversión de contratos temporales. Esto da idea de la política de la empresa de potenciar los contratos indefinidos.

Hay un 5,15% de personas de la plantilla con contratos indefinidos a tiempo parcial, que corresponden el 6,70% a mujeres de la plantilla femenina y el 4,85% de los hombres de la plantilla masculina.

Respecto a los contratos temporales, en su gran mayoría son eventuales por circunstancias de la producción o por interinidad.

Por último, respecto a los contratos fijos discontinuos, los 4 que hay corresponden a hombres.

Clasificación de plantilla

El 85,77 % de la plantilla se concentra en los puestos de Vigilante de seguridad, de los que el 13,69% son mujeres y el 86,31 % hombres. En el puesto de vigilante se concentran el 74,61 % de la plantilla femenina y el 87,86 % de la plantilla masculina.

En las categorías de Oficial de seguridad, que supone el 2,98% de la plantilla, el porcentaje de mujeres es del 0,20%.

En Securitas tiene dos puestos donde solo hay mujeres, pero que representan un 0,03% del total de plantilla y 9 puestos ocupados solo por hombres que representan un 2,59% del total de plantilla

La segregación ocupacional explica cómo ciertos puestos de trabajo son desarrollados por un sexo determinado.

Selección y contratación

Las personas encargadas de las funciones de selección de personal para la compañía actúan en todo momento respetando el principio de igualdad de oportunidades. En base a este principio, no cabe denegar a una persona el derecho a trabajar o colaborar en Securitas Seguridad España por razón de raza, religión, sexo, orientación sexual, origen y estado civil.



Este mismo principio rige las oportunidades de promoción, de modo que las circunstancias indicadas no pueden actuar como impedimento a la promoción o al desarrollo de la carrera profesional de ninguno de los profesionales que prestan servicios en Securitas Seguridad España.

Por tanto, los empleados/as Securitas Seguridad España encargados/as de contratar o definir las carreras profesionales de las personas que trabajen para la Compañía deben actuar, en la toma de sus decisiones, con plena objetividad y atendiendo, en todo caso, a la adecuación de los perfiles de los/as candidatos/as a las necesidades de empresa que deban ser cubiertas.

Se ha analizado que el lenguaje contenido en las ofertas de empleo es inclusivo, ya que, en las mismas se hace alusión a ambos sexos. Asimismo, en las ofertas de trabajo publicadas por Securitas, se describe detalladamente el empleo y el perfil del candidato/a apto/a para el mismo.

Por otra parte, se intenta evitar que las imágenes publicitarias o contenidas en comunicaciones tanto internas como externas reflejen roles con sesgo de género (por ejemplo, se intenta evitar que aparezcan imágenes de hombres asociadas a puestos de responsabilidad e imágenes de mujeres asociadas a puestos de menor responsabilidad). No obstante, es otro aspecto en el que puede haber un recorrido de toma de conciencia y mejora.

Todo lo puesto se refiere tanto a comunicaciones externas como internas, aunque es mejorable en las comunicaciones con proveedores/as y con clientes.

La empresa posee políticas de reclutamiento, selección y promoción interna. Conforme a esta última, en primera instancia se ofrecen las vacantes a las personas trabajadoras de la compañía como parte del compromiso con la mejora profesional de las/os empleadas/os. Acerca de ello, cabe remitirse al apartado de este diagnóstico en el que se trata acerca de la promoción.

En ausencia de recursos internos para cubrir los puestos, se recurre a la difusión de ofertas públicas, a través de la web corporativa los principales portales especializados de internet (InfoJobs, LinkedIn, etc.).

Las personas que intervienen en el proceso de selección son el/la técnico/a de recursos humanos y el/la responsable del departamento que corresponda.

Tanto el/la técnico/a de recursos humanos como los/as responsables de departamento disponen de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otro lado, si nos centramos en los datos cuantitativos de Securitas, podemos concluir lo siguiente:

En el área de selección y contratación se han analizado las altas y bajas en el periodo.

Para el estudio se ha tomado como referencia el dato de alta nueva, que es el número de empleados activos a 31 de diciembre 2023 con fecha de contratación dentro del año natural; hablamos de 2.726 empleados, 18,23% de los cuales han sido mujeres frente a un 81,77% de hombres.

La mayoría de las altas son para cubrir puestos operativos.

La categoría de vigilante de seguridad supone el 90,06% de las altas nuevas, siendo el porcentaje de mujeres del 18,22%.

El 3,0% de las nuevas contrataciones son personal operativo de tecnología, siendo la contratación de mujeres del 4,65%.



Conclusiones

- No se observan principios o criterios discriminatorios en los procesos de selección y contratación susceptibles de vulnerar los principios de igualdad de trato y oportunidades de mujeres en el acceso al empleo.
- Se ha priorizado la contratación de personal infra representado siempre que las candidaturas presentadas han tenido igual valor, pero debido a la brecha existente deberá mantenerse esta acción.
- No obstante, y atendiendo a la información presentada en el Informe Diagnóstico las contrataciones han sido mayoritariamente masculinas, con un mayor peso en los Puestos de Trabajo Operativos, el número de contrataciones que han dado cobertura a las vacantes surgidas en el periodo evaluado.

Propuestas de mejora

Entendemos que esta masculinización observada, se debe a cuestiones intrínsecas al sector de la seguridad privada, sin perjuicio de lo cual cabe:

- Declarar la igualdad de mujeres y hombres como uno de los propósitos específicos de los procedimientos de selección y contratación
- Manifiestar la garantía de que los procesos de selección de personal atienden exclusivamente a los méritos y a la idoneidad para el puesto de las personas candidatas.
- Redactar las ofertas de empleo empleando guías que prevean la evitación de toda valoración, si quiera inconsciente, por razón de sexo.
- Promover criterios en la formulación de ofertas de trabajo que tiendan a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.
- Priorizar las candidaturas del sexo infrarrepresentado ante dos candidaturas de igual valor.
- Incluir la igualdad entre mujeres como uno de los apartados del plan de acogida



Clasificación profesional

Grupo Profesional/ Categoría	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN				ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN					
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla	Brecha de género	Índice feminización
0										
BECARIO/A		1	1	0.01%	0.00%	100.00%	0.00%	0.01%	-100.00%	-
1										
CONSEJERO DELEGADO		1	1	0.01%	0.00%	100.00%	0.00%	0.01%	-100.00%	-
DELEGADO/A - GERENTE	6	78	84	0.53%	7.14%	92.86%	0.24%	0.59%	-85.71%	13.00
DELEGADO/A SEGURIDAD		11	11	0.07%	0.00%	100.00%	0.00%	0.08%	-100.00%	-
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	5	14	19	0.12%	26.32%	73.68%	0.20%	0.11%	-47.37%	2.80
DIRECTOR/A ZONA		5	5	0.03%	0.00%	100.00%	0.00%	0.04%	-100.00%	-
JEFE/A DE PERSONAL	6	1	7	0.04%	85.71%	14.29%	0.24%	0.01%	71.43%	0.17
TECNICO/A EN SEGURIDAD Y SALUD	12	3	15	0.10%	80.00%	20.00%	0.48%	0.02%	60.00%	0.25
2										
ANALISTA		16	16	0.10%	0.00%	100.00%	0.00%	0.12%	-100.00%	-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	155	32	187	1.19%	82.89%	17.11%	6.26%	0.24%	65.78%	0.21
DELINEANTE/A PROYECTISTA	4	7	11	0.07%	36.36%	63.64%	0.16%	0.05%	-27.27%	1.75
GESTOR/A DE CLIENTES	24	101	125	0.79%	19.20%	80.80%	0.97%	0.76%	-61.60%	4.21
JEFE/A 1 ADMINISTRATIVO	8		8	0.05%	100.00%	0.00%	0.32%	0.00%	100.00%	-
JEFE/A 2 ADMINISTRATIVO	24	6	30	0.19%	80.00%	20.00%	0.97%	0.05%	60.00%	0.25
OFICIAL 1 ADMINISTRATIVO/A	59	10	69	0.44%	85.51%	14.49%	2.38%	0.08%	71.01%	0.17
OFICIAL 2 ADMINISTRATIVO/A	66	7	73	0.46%	90.41%	9.59%	2.66%	0.05%	80.82%	0.11
OPERADOR/A-GRABADOR DE ORDENADOR		3	3	0.02%	0.00%	100.00%	0.00%	0.02%	-100.00%	-
TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A	5	3	8	0.05%	62.50%	37.50%	0.20%	0.02%	25.00%	0.60
TECNICO/A COMERCIAL	3	29	32	0.20%	9.38%	90.63%	0.12%	0.22%	-81.25%	9.67
TECNICO/A DE RR.HH	15	20	35	0.22%	42.86%	57.14%	0.61%	0.15%	-14.29%	1.33
TECNICO/A DEPARTAMENTO	15	19	34	0.22%	44.12%	55.88%	0.61%	0.14%	-11.76%	1.27
TELEFONISTA	3	1	4	0.03%	75.00%	25.00%	0.12%	0.01%	50.00%	0.33
3										
CONTROLLER	2	4	6	0.04%	33.33%	66.67%	0.08%	0.03%	-33.33%	2.00
COORDINADOR/A	22	135	157	1.00%	14.01%	85.99%	0.89%	1.02%	-71.97%	6.14
INSPECTOR/A	13	116	129	0.82%	10.08%	89.92%	0.52%	0.87%	-79.84%	8.92
JEFE/A DE SERVICIOS	3	62	65	0.41%	4.62%	95.38%	0.12%	0.47%	-90.77%	20.67
JEFE/A DEPARTAMENTO NACIONAL	2	5	7	0.04%	28.57%	71.43%	0.08%	0.04%	-42.86%	2.50
RESPONSABLE DE AREA	13	31	44	0.28%	29.55%	70.45%	0.52%	0.23%	-40.91%	2.38
SUPERVISOR/A C.R.A.	15	20	35	0.22%	42.86%	57.14%	0.61%	0.15%	-14.29%	1.33
4										
ESCOLTA PRIVADO		67	67	0.43%	0.00%	100.00%	0.00%	0.51%	-100.00%	-
GUARDA RURAL	1	8	9	0.06%	11.11%	88.89%	0.04%	0.06%	-77.78%	8.00
OPERADOR/A DE SEGURIDAD	102	47	149	0.95%	68.46%	31.54%	4.12%	0.35%	36.91%	0.46
VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	1848	11654	13502	85.77%	13.69%	86.31%	74.61%	87.86%	-72.63%	6.31
5										
AYUDANTE/A ENCARGADO/A	10	4	14	0.09%	71.43%	28.57%	0.40%	0.03%	42.86%	0.40
ENCARGADO/A	6	186	192	1.22%	3.13%	96.88%	0.24%	1.40%	-93.75%	31.00
OFICIAL 1 SEGURIDAD ELECTRONICA		366	366	2.32%	0.00%	100.00%	0.00%	2.76%	-100.00%	-
OFICIAL 2 SEGURIDAD ELECTRONICA	2	77	79	0.50%	2.53%	97.47%	0.08%	0.58%	-94.94%	385.0
OFICIAL 3 SEGURIDAD ELECTRONICA	3	21	24	0.15%	12.50%	87.50%	0.12%	0.16%	-75.00%	7.00
OPERADOR/A SOPORTE TECNICO	9	19	28	0.18%	32.14%	67.86%	0.36%	0.14%	-35.71%	2.11
RESPONSABLE OPERATIVO		23	23	0.15%	0.00%	100.00%	0.00%	0.17%	-100.00%	-
REVISOR/A DE SISTEMAS	5	24	29	0.18%	17.24%	82.76%	0.20%	0.18%	-65.52%	4.80
6										
AYUDANTE/A	10	7	17	0.11%	58.82%	41.18%	0.40%	0.05%	17.65%	0.70
OFICIAL DE 1ª O.VARIOS		6	6	0.04%	0.00%	100.00%	0.00%	0.05%	-100.00%	-
7										
ALMACENERO/A		15	15	0.10%	0.00%	100.00%	0.00%	0.11%	-100.00%	-
LIMPIADOR/A	1		1	0.01%	100.00%	0.00%	0.04%	0.00%	100.00%	-
	2.477	13.265	15.742	100.00%			100.00%	100.00%		

Conclusiones

- Como puede observarse en el Informe Diagnostico, existen categorías en las que las mujeres se encuentran infra representadas, sobre todo en puestos con cierta responsabilidad o capacidad de dirección, como se observa a modo de ejemplo en Jefes/as -Coordinadores/as de Servicio y en Delegado/a – Gerente.
- En otras, tienen mayor porcentaje de presencia, pero estando igualmente infra representadas, como ocurre en el caso de Mandos Intermedios o Vigilantes de Seguridad o el área de tecnología
- En el caso de los hombres, también nos encontramos categorías en las que se encuentra infra representados, como se observa a modo de ejemplo en la categoría de auxiliar administrativo.
- En cuanto a posiciones directivas o de gerencia, se puede observar que los puestos de Dirección de Zona son exclusivamente ocupados por hombres.



Propuestas de mejora

- Tal y como se adelantaba en el apartado anterior, se establecerá como acción de mejora, tratar de neutralizar, aún con la problemática de un sector claramente masculinizado, la representación de sexos en las diferentes categorías laborales priorizando las candidaturas del sexo infrarrepresentado ante candidaturas de igual valor.
- Realizar en el periodo de vigencia del Plan una nueva evaluación de puesto utilizando los criterios que se adapten a los criterios establecidos en la herramienta de SVPT del Ministerio de Igualdad.
- Que se publicite la política de Selección, contratación de la Compañía

Formación

Conclusiones

- De la revisión de la situación Securitas Seguridad se ha podido constatar el especial compromiso del Grupo con la formación de todas las personas trabajadoras que componen la plantilla del mismo, buscando impulsar el crecimiento y la carrera profesional de los empleados/as en plantilla, desarrollando y ofertando formaciones que contribuyan al desarrollo profesional de éstos.
- Entre otras se constata que la formación se ofrece en horario laboral para que todas las personas puedan asistir, así mismo en la formación sobre desarrollo directivo se intenta priorizar la presencia de mujeres.
- El Plan de formación incluye una acción formativa sobre la ley de igualdad entre mujeres y hombres. Además, se ha impartido formación sobre igualdad entre mujeres y hombres al personal de estructura.
- La formación inicial del Grupo se incluye, tanto para personal de estructura como para personal operativo, un curso de formación sobre diversidad y sesgos inconscientes.
- El Plan de Formación se confecciona a partir de las necesidades formativas que son detectadas en la compañía.
- Asimismo, las personas trabajadoras reciben tanto formación específica y adecuada a su puesto como formación de carácter general.
- Si nos centramos en los datos cuantitativos de la formación impartida por Securitas Seguridad España ha sido:

Propuestas de mejora:

- Con el objetivo de mejorar los contenidos impartidos en materia de igualdad a las personas trabajadoras, se compartirá con la comisión de seguimiento del plan los materiales formativos comentados, a fin de encontrar áreas de mejora para futuras actividades formativas.
- Se ofrecerá un módulo formativo en materia de Igualdad a toda la Plantilla.
- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente



Promoción profesional

Securitas Seguridad España, apuesta por el talento interno y por el desarrollo profesional de sus empleados y empleadas. Es por ello, que la gestión del talento interno se revela como una de las prioridades absolutas Securitas Seguridad España.

Conclusiones

- Securitas ha implado en su procedimiento de selección tanto interno como externo la medida de presentación en la terna final de candidatas femeninas, si cumplen con los requisitos exigidos.
- En este sentido, es preciso poner de relieve el especial compromiso de las Empresas para con sus trabajadores/as, compromiso que adquiere una especial trascendencia en lo que a promociones se refiere a través de las políticas de selección, desde la misma se fomenta la ocupación de vacantes por personal interno con carácter prevalente respecto de contrataciones externas.
- Así, cuando se producen una vacante, las vías de comunicación de vacantes de promoción interna son las siguientes: Comunicaciones a través del correo electrónico, publicación en el Portal del empleado.
- Securitas Seguridad España establecen planes de desarrollo específicos e individualizados a fin de potenciar el talento y favorecer el crecimiento profesional de las personas trabajadoras.
- Por otro lado, si nos centramos en los datos cuantitativos de promociones, podemos concluir lo siguiente:



Categoría inicio	Categoría fin	Mujeres	Hombres	Total
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	COORDINADOR DE SERVICIOS		1	1
	GESTOR DE CLIENTES	2	1	3
	JEFE 2 ADMINISTRATIVO	2		2
	OFICIAL 1 ADMINISTRATIVO	10		10
	OFICIAL 3 SEGURIDAD ELECTRONICA		1	1
AYUDANTE	OFICIAL DE 2ª O. VARIOS		1	1
AYUDANTE ENCARGADO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		1
BECARIO	OPERADOR-GRABADOR DE ORDENADOR	1		1
	VIGILANTE DE SEGURIDAD		1	1
COORDINADOR DE SERVICIOS	DELEGADO - GERENTE		1	1
	ENCARGADO		1	1
	INSPECTOR		2	2
	JEFE 2 ADMINISTRATIVO	1		1
ENCARGADO	DELEGADO - GERENTE		1	1
	OFICIAL 2 ADMINISTRATIVO		1	1
INSPECTOR	COORDINADOR DE SERVICIOS		1	1
	JEFE DE SERVICIOS		1	1
JEFE 1 ADMINISTRATIVO	COORDINADOR DE SERVICIOS		1	1
JEFE 2 ADMINISTRATIVO	JEFE 1 ADMINISTRATIVO	1		1
JEFE DE SERVICIOS	DELEGADO - GERENTE		1	1
OFICIAL 1 ADMINISTRATIVO	ENCARGADO	1		1
	GESTOR DE CLIENTES		1	1
	JEFE 2 ADMINISTRATIVO	2		2
	TECNICO DE RR.HH. (SELECCION/FORMACION)	2		2
OFICIAL 1 SEGURIDAD ELECTRONICA	ENCARGADO	1	13	14
OFICIAL 2 ADMINISTRATIVO	JEFE 2 ADMINISTRATIVO	1		1
	OFICIAL 1 ADMINISTRATIVO	3	1	4
OFICIAL 2 SEGURIDAD ELECTRONICA	OFICIAL 1 SEGURIDAD ELECTRONICA		3	3
OFICIAL 3 SEGURIDAD ELECTRONICA	OFICIAL 2 SEGURIDAD ELECTRONICA		10	10
OPERADOR DE SEGURIDAD	OFICIAL 2 ADMINISTRATIVO	1		1
	OPERADOR SOPORTE TECNICO	1	4	5
	VIGILANTE DE SEGURIDAD	1		1
OPERADOR SOPORTE TECNICO	OFICIAL 3 SEGURIDAD ELECTRONICA		1	1
	REVISOR DE SISTEMAS	1	4	5
REVISOR DE SISTEMAS	SUPERVISOR C. R. A.		1	1
SUPERVISOR C. R. A.	COORDINADOR DE SERVICIOS	1		1
TECNICO COMERCIAL	DELEGADO - GERENTE		1	1
	GESTOR DE CLIENTES		1	1
TECNICO PREVENCIÓN GRADO MEDIO	TECNICO PREVENCIÓN NIVEL SUPERIOR	1		1
VENDEDOR-PROMOTOR	GESTOR DE CLIENTES		1	1
	TECNICO COMERCIAL		1	1
VIGILANTE DE SEGURIDAD	COORDINADOR DE SERVICIOS	1	18	19
	INSPECTOR	1	10	11
	JEFE DE SERVICIOS		1	1
	OFICIAL 1 ADMINISTRATIVO		1	1
		36	87	123

- En relación con el número empleados han ascendido de nivel profesional nos encontramos con un total de 123 ascensos. Atendiendo a la desagregación por sexo el número de personas que han ascendido es mayor en el colectivo de hombres, 70,73%, frente a un 29,26% que observamos en el colectivo de mujeres, sin embargo, las promociones no han sido en las categorías donde los sexos ya estaban más representados, las mujeres en posiciones administrativas, los hombres en posiciones de mandos y operativa.

Propuestas de mejoras:

- De forma muy similar a como se planteaba en el área de Selección y Contratación, desde nuestro margen de influencia, cuando se trate de promociones, se establecerá como acción de mejora, tratar de neutralizar, aún con la problemática de un sector claramente masculinizado, la representación de sexos en las diferentes categorías laborales. priorizando las candidaturas internas del sexo infrarrepresentado ante candidaturas internas de igual valor.
- Además, se reforzarán, los canales de comunicación interna siempre que existan puestos vacantes, priorizando, su valoración frente a las que procedan del mercado.
- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.



Condiciones de trabajo incluida la auditoría retributiva

Se detecta que la compañía presenta una distribución global de plantilla en desequilibrio, con una ligera mejora este último año.

No se advierten diferencias significativas en el tipo de contratación entre mujeres y hombres; si bien, en cuanto al tipo de jornada, se advierte que las mujeres tienen un porcentaje de parcialidad superior al de los hombres.

Valoración de puestos

Metodología de valoración de puestos y niveles

Metodología IPE (International Position Evaluation) de valoración de puestos

- La metodología o sistema IPE (International Position Evaluation), propiedad de Mercer, ofrece un enfoque global de valoración de puestos basado en puntos y factores, que permite un análisis consistente del tamaño de la organización y de la aportación de las posiciones evaluadas. Además, esta valoración puede aplicarse a todo tipo de organizaciones en cualquier parte del mundo. Las principales características y ventajas del sistema IPE son las siguientes:
 - Sistema analítico que asigna puntos en función de cinco factores, divididos en 12 dimensiones.
 - Sistema volcado en una plataforma online (Mercer WIN® | eIPE).
 - Agrupa los puestos por Niveles.
 - Permite hacer comparaciones entre departamentos, empresas del grupo (cuando aplique) y el mercado.
 - Metodología contrastada y utilizada a nivel global.
- Mercer IPE se utiliza para medir la aportación e importancia relativa de los puestos dentro de una organización de una manera objetiva en la que no se valora al titular del puesto, sino el puesto en sí mismo, evitando sesgos subjetivos.
- Reflejando las más actuales, complejas y diversas estructuras de negocios, IPE considera objetivamente tanto la estructura de la organización, la complejidad del negocio como el valor que crea cada puesto dentro del contexto de su operación particular.
- La aplicación de los factores de IPE durante el proceso de valoración de puestos ayuda a fortalecer el entendimiento del negocio, valorar la relación entre puestos y familias de puestos, alinear los puestos en los niveles y segmentos de negocio a través de diferentes geografías. Todo ello con la mayor transparencia derivada del procedimiento mismo de valoración.

Por todo lo anterior, el sistema de valoración de puestos IPE de Mercer cumple con los requerimientos indicados en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, al otorgar transparencia y objetividad en la valoración de puestos dentro de la organización, eliminando cualquier sesgo de discriminación entre hombres y mujeres, y



permitiendo la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución en puestos de trabajo de igual valor.

Proceso de valoración de puestos con la metodología IPE

IPE (International Position Evaluation) es la metodología de valoración de puestos de puntos y factores desarrollada por Mercer y aplicada a nivel internacional en empresas de todos los sectores y tamaños.

A continuación se detalla el proceso de valoración de puestos con la metodología IPE:

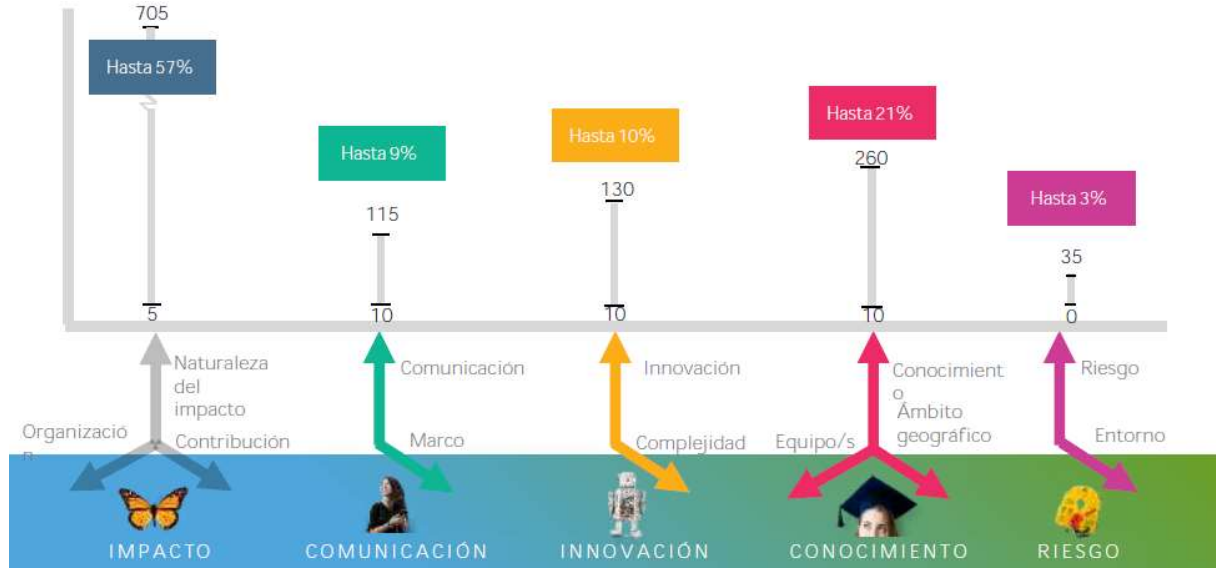


Los 5 factores y 12 dimensiones de la metodología IPE



Peso y puntuaciones de cada factor.

Impacto y conocimiento son los factores que más pesan



Detalle de la cadena de valor

Eslabones	Descripción
Creación de ideas/concepto	Desarrollo de capital intelectual y/o tecnología: Incluye investigación básica y actividades de desarrollo donde el eventual servicio y/o potencial del mercado para ese servicio es desconocido.
Generación de utilidad	Definición del servicio: Incluye el desarrollo del servicio ofrecido y de las especificaciones relativas al mismo, tales como herramientas y procesos para la prestación del servicio. Asimismo, puede incluir el desarrollo de nuevos mercados para las líneas de servicio existentes.
Aplicación de soluciones	Entrega de soluciones basadas en servicios: Generalmente incluye servicios profesionales como la consultoría y el desarrollo creativo donde el cliente paga por idea.
Marketing	Marketing (independiente de ventas): Función responsable del análisis y planificación del mercado interno y de la comunicación externa, tales como relaciones públicas, publicidad y temas vinculados al marketing.
Ventas	Ventas (excluye el marketing): Incluye la gestión de la fuerza de venta directa e indirecta.
Distribución	Entrega física del servicio: Distribución de los servicios a los clientes a través del contacto personal. Incluye contacto vía telefónica, internet, etc. Puede incluir la entrega física de los servicios. Las etapas de la cadena de valor “Aplicaciones de soluciones” y “Distribución” siempre transcurren al mismo tiempo, aunque la etapa “Distribución” puede transcurrir sin “Aplicaciones de soluciones”
Servicio al cliente	Soporte: Incluye el call center para clientes y la asistencia post-servicio.



Detalle de cada uno de los factores

Impacto

IMPACTO		CONTRIBUCIÓN				
		1	2	3	4	5
Analiza la naturaleza y el alcance de influencia que tiene un puesto en su área de responsabilidad en relación con la creación de valor de la Organización		Limitada Es difícil percibir su contribución en el logro de resultados	Alguna Contribución fácilmente perceptible o medible que conduce normalmente y de modo indirecto al logro de resultados	Directa Clara y directamente influye sobre el plan de acción que determina la consecución de resultados	Significativa Contribución bastante marcada con autoridad de primera línea o de naturaleza primaria	Principal Contribuye predominantemente en la determinación del logro de resultados clave
N A T U R A L E Z A	1 Tarea Trabaja conforme a estándares y directrices	Genera su propio output siguiendo procedimientos/procesos definidos bajo una estrecha supervisión y guía	Genera su propio output siguiendo una amplia estructura o estándares con algún impacto en el área de trabajo	Genera su propio output conforme a objetivos operacionales específicos	Genera su propio output con amplios objetivos operativos. Impacto significativo dentro del área de trabajo	Genera su propio output con un impacto principal sobre los objetivos operacionales más amplios en el área de trabajo
	2 Operativo Trabaja para alcanzar objetivos operacionales o estándares basados en la estrategia de la organización, o fija planes operativos a corto y/o medio plazo	Trabaja para alcanzar objetivos y generar resultados en un marco operacional a corto plazo y tiene impacto limitado sobre otros	Fija y alcanza objetivos diarios que tienen algún impacto sobre otros dentro del área de trabajo	Fija objetivos y genera resultados que tienen impacto directo sobre la consecución de resultados dentro del área de trabajo	Fija objetivos y genera resultados que tienen un impacto significativo en el contexto de un área operacional más amplia	Fija objetivos y genera resultados que tienen un impacto principal dentro del contexto de un área operacional más amplia
	3 Táctico Especifica nuevos productos, procesos, estándares basados en la estrategia de la organización, o fija planes operativos a corto y/o medio plazo	Proporciona input para nuevos productos, procesos, estándares o planes operativos para apoyar las estrategias de la organización, con impacto limitado en los resultados globales de la unidad de negocio/función - más del 10%	Proporciona input medible para nuevos productos, procesos, estándares o planes operativos para apoyar las estrategias de la organización, con algún impacto en los resultados globales de la unidad de negocio/función - del 10% al 15%	Desarrolla nuevos productos, procesos, estándares o planes operativos, para apoyar las estrategias de la organización, con impacto directo en los resultados globales de la unidad de negocio/función - del 16% al 20%	Contribución muy marcada en la definición de la dirección de nuevos productos, procesos, estándares o planes operativos basados en la estrategia de la organización con un impacto significativo y medible sobre los resultados globales de la unidad de negocio/función - del 21% al 30%	Autoridad predominante en el desarrollo de nuevos productos, procesos, estándares o planes operativos basados en la estrategia de la organización, con un impacto principal a medio plazo sobre los resultados generados de la unidad de negocio/función - más del 30%
	4 Estratégico Establece e implanta estrategias de negocio con un enfoque a largo plazo (3 a 5 años) basadas en la visión de la organización	Proporciona input a una unidad corporativa de negocio o a las estrategias de la organización resultados, pero el input está limitado por el alcance del rol - menos del 10%	Proporciona input medible a una unidad corporativa de negocio o a las estrategias de la organización dentro de los límites del rol o inputs de otras personas - del 10% al 15%	Directamente influye en el desarrollo de la unidad corporativa de negocio o en las estrategias de la organización en el marco de la estrategia corporativa general - del 16% al 20%	Contribución marcada en la definición de las estrategias de negocio de una unidad de negocio corporativa u organización, pero sin autoridad predominante - del 21% al 30%	Autoridad predominante en la definición de las estrategias de una unidad de negocio corporativa u organización, influido principalmente por la visión de la organización - más del 30%
	5 Visionario Lidera una organización para desarrollar, implantar y lograr su misión, visión y valores	Lidera una organización dentro de una corporación o unidad de negocio corporativa con responsabilidad para influir en la visión de la organización. Dicha influencia está limitada por una fuerte dirección de otras unidades o servicios centrales	Lidera una organización dentro de una corporación o unidad de negocio corporativa, con responsabilidad de proporcionar una fuerte dirección sobre la visión de la organización; la validación de la visión proviene del nivel corporativo	Lidera una organización dentro de una corporación o unidad de negocio corporativa con responsabilidad y autoridad para decidir sobre la visión de la organización. La visión puede ser influida, en parte, por la visión y estrategia corporativa	Lidera una organización independiente varias organizaciones o unidades de negocio corporativas dentro de una corporación, con la libertad para definir la visión y dirección, únicamente influido por la dirección proveniente del consejo de administración	Lidera una corporación con múltiples organizaciones o unidades de negocio. Crea, comunica e implanta la misión, visión y valores de toda la corporación con libertad para definir la visión y dirección únicamente influido por el input que le proporciona el consejo de administración

No se permiten ¼ puntos

Conocimiento (2/1)

CONOCIMIENTO		EQUIPO/S		
		1	2	3
Analiza la naturaleza del conocimiento requerido en el puesto (nivel requerido, modo en que se aplica y contexto geográfico) para cumplir con los objetivos marcados y crear valor		Miembro de equipo Contribuye individualmente, sin responsabilidad directa para liderar a otros	Jefe de equipo Desarrolla a los miembros del equipo (o por lo menos) en habilidades. Lidera, programa, asigna y supervisa el trabajo	Jefe de jefes Dirige más de un equipo. Determina la estructura del equipo y los roles de los miembros
N A T U R A L E Z A	1 Conocimiento limitado del trabajo Conocimiento fundamental de las rutinas y estándares básicos del trabajo para operar dentro de unas barreras definidas	Sigue rutinas básicas de trabajo y estándares	Lidera a un equipo para asegurar un resultado mediante la implantación de rutinas y estándares básicos de trabajo	Gestiona y lidera equipos mediante la implantación de rutinas y estándares de trabajo básicos
	2 Conocimiento básico del trabajo Conocimiento especializado dentro de un área de trabajo específica (comercial, técnica o áreas de soporte)	Aplica conocimientos básicos de prácticas y procedimientos en su trabajo	Lidera a un equipo mediante la aplicación de conocimientos básicos de prácticas y procedimientos	Gestiona y lidera equipos mediante la aplicación de conocimientos básicos de prácticas y procedimientos
	3 Conocimiento amplio del trabajo Amplio conocimiento de la teoría y principios dentro de una disciplina profesional, o conocimiento avanzado de una práctica técnica/operativa específica	Aplica conocimientos amplios de una disciplina profesional o conocimientos avanzados específicos de prácticas, técnicas/operativas	Lidera a un equipo mediante la aplicación de conocimientos amplios de un área de trabajo o conocimientos básicos de varias áreas de trabajo similares	Gestiona y lidera equipos mediante la aplicación de conocimientos amplios en un área de trabajo o conocimientos básicos de varias áreas de trabajo similares
	4 Experto Habilidades avanzadas/ bien desarrolladas y conocimiento de una disciplina profesional específica, incluyendo la integración de teoría y principios con las prácticas y procedimientos de la organización	Aplica conocimiento profundo de un área de trabajo o conocimientos amplios de diversas áreas de trabajo	Lidera a un equipo mediante la aplicación de conocimientos profundos de un área de trabajo o conocimientos amplios de varias áreas de trabajo similares	Gestiona y lidera equipos mediante la aplicación de conocimientos profundos de un área de trabajo o mediante conocimientos amplios de varias áreas de trabajo similares

Se permiten ¼ puntos

Ámbito Aplicación del conocimiento	
Nacional Localidades de un país o países vecinos con una cultura afín	1
Regional Región continental (e. Asia, Europa, Latinoamérica, Oriente Medio)	2
Global Todas las regiones del mundo	3



Conocimiento (2/2)

NATURALIZA

CONOCIMIENTO		EQUIPO/S			Se permiten ½ puntos
		1	2	3	
<p>Analiza la naturaleza del conocimiento requerido en el puesto (nivel requerido, modo en que se aplica y contexto geográfico) para cumplir con los objetivos marcados y crear valor</p>		<p>Miembro de equipo Contribuye individualmente, sin responsabilidad directa para liderar a otros</p>	<p>Jefe de equipo Desarrolla a los miembros del equipo (3 por lo menos) en habilidades. Lidera, programa, asigna y supervisa el trabajo</p>	<p>Jefe de jefes Dirige más de un equipo. Determina la estructura del equipo y los roles de los miembros</p>	<p>Ámbito Aplicación del conocimiento</p> <p>Nacional Localidades de un país o países vecinos con una cultura afín</p> <p>Regional Región continental (e. Asia, Europa, Latinoamérica, Oriente Medio)</p> <p>Global Todas las regiones del mundo</p>
5	<p>Profesional reconocido Dominio en una disciplina profesional específica, combinando un profundo conocimiento de la teoría y prácticas de la organización, o experiencia en varias disciplinas diferentes dentro de una función o varias áreas de trabajo diferentes de distintas funciones.</p>	<p>Aplica el dominio de una disciplina profesional específica conocimientos amplios en casi todas o todas las áreas de una función.</p>	<p>Lidera a un equipo por medio del expertise en casi todas o todas las áreas de una función o el dominio de una disciplina profesional específica</p>	<p>Gestiona y lidera equipos mediante el expertise en casi todas o todas las áreas de una función</p>	
6	<p>Especialista funcional/ generalista organizativa Amplia experiencia gerencial en varias áreas de línea o soporte, o conocimiento concentrado en una disciplina particular, considerado como el experto de la organización en una disciplina particular</p>	<p>Aplica conocimientos concentrados de una disciplina particular o conocimientos profesionales estándar en diversas áreas de trabajo dentro de una misma función</p>	<p>Lidera a un equipo mediante conocimientos profesionales estándar de todas las áreas de trabajo de una función, experiencia práctica en diversas áreas funcionales o negocios, o conocimientos concentrados de una disciplina particular</p>	<p>Gestiona y lidera equipos mediante conocimientos profesionales estándar de todas las áreas de trabajo de una función o experiencia práctica en diversas áreas funcionales o negocios</p>	
7	<p>Preeminencia funcional/amplia experiencia práctica Amplia y relevante experiencia gerencial en línea y soporte, o reconocido fuera de la organización por tener una habilidad superior en una disciplina o área de estudio más amplia</p>	<p>Aplica conocimientos preeminentes en diversas funciones o dentro de una disciplina más amplia, o experiencia práctica amplia en muchas funciones principales en uno o diversos negocios</p>	<p>Lidera a un equipo mediante experiencia amplia y práctica de muchas funciones importantes en uno o diversos negocios, o mediante el conocimiento preeminente en diversas funciones o dentro de una disciplina más amplia</p>	<p>Gestiona y lidera equipos mediante experiencia amplia y práctica en muchas funciones importantes de uno o varios negocios</p>	
8	<p>Amplia y profunda experiencia práctica Experiencia gerencial significativa en varios negocios en las principales funciones de línea y soporte, combinada con una experiencia en una o más de las funciones de línea más importantes de la organización</p>	<p>No aplica</p>	<p>No aplica</p>	<p>Gestiona y lidera equipos mediante amplia y profunda experiencia práctica de casi todas las funciones de múltiples negocios</p>	
Se permiten ¼ puntos					

Innovación

NATURALIZA

INNOVACIÓN		COMPLEJIDAD				Se permiten ¾ puntos
		1	2	3	4	
<p>Analiza los requerimientos del puesto para identificar y realizar mejoras en procedimientos, servicios o productos así como desarrollar nuevas ideas, métodos, técnicas, servicios y/o productos</p>		<p>Definida Los problemas y asuntos a tratar generalmente residen dentro de una misma área profesional o disciplina; el alcance del problema está bien definido</p>	<p>Difícil Los problemas y asuntos podrían estar vagamente definidos y requieren comprensión y consideración de otras disciplinas y áreas de trabajo</p>	<p>Compleja Los problemas y asuntos requieren una amplia base de soluciones que necesitan considerar dos de tres dimensiones: Operativo, Financiera, Humana</p>	<p>Multidimensional Problemas y asuntos de naturaleza claramente multidimensional, requiriendo soluciones completas con impacto directo en las tres dimensiones: Operativo, Financiera, Humana</p>	<p>Se permiten ¾ puntos</p>
1	<p>Seguir Comparar con una fuente original o autoridad; no se espera ningún cambio</p>	<p>Segue un procedimiento establecido en el desempeño de tareas o actividades repetitivas</p>	<p>Sigue un conjunto de actividades conocidas y bien establecidas o un proceso de trabajo para llegar a una solución</p>	<p>Sigue un conjunto de actividades o procesos y hace frente a asuntos y problemas difíciles de tratar, gestionar o superar</p>		
2	<p>Comprobar Efectuar cambios menores</p>	<p>Revisa problemas en procesos y sistemas existentes</p>	<p>Revisa y corrige problemas que no son inmediatamente evidentes en sistemas y procesos existentes</p>	<p>Identifica, define y desarrolla soluciones para resolver asuntos y problemas que son inmediatamente evidentes en sistemas o procesos existentes</p>		
3	<p>Modificar Adaptar o mejorar el valor o la calidad de métodos existentes. Introduce mejoras menores como parte de una actividad diaria</p>	<p>Actualiza o modifica métodos de trabajo dentro de su propio rol basándose en procedimientos definidos</p>	<p>Identifica problemas y actualiza o modifica métodos de trabajo dentro de su propio rol, sin tener procedimientos definidos</p>	<p>Analiza asuntos complejos y modifica métodos de trabajo dentro de su propia área de trabajo</p>		
4	<p>Mejorar Cambiar significativamente a través de la mejora de procesos, sistemas o productos existentes</p>	<p>Mejora, cambia o adapta significativamente, métodos y técnicas existentes en función de su experiencia personal y del feedback</p>	<p>Identifica problemas y mejora, cambia o adapta métodos y técnicas existentes de manera significativa, en función de sus experiencias personales y del feedback</p>	<p>Analiza asuntos complejos y mejora, cambia o adapta de manera significativa métodos y técnicas existentes</p>		
5	<p>Crear/Conceptualizar Desarrollar nuevos conceptos o métodos que suponen una ruptura</p>	<p>Crear/conceptualiza nuevos métodos, técnicas y/o procesos en una sola área de trabajo o función</p>	<p>Crear/conceptualiza nuevos métodos, técnicas y/o procesos a través de diferentes áreas de trabajo o funciones</p>	<p>Analiza asuntos complejos antes de crear/conceptualizar nuevos métodos, técnicas y/o procesos a través de distintas áreas de trabajo o funciones</p>		
6	<p>Avance científico / técnico Crear o generar un avance significativo nuevo o revolucionario en conocimientos o técnicas</p>	<p>Integra múltiples conceptos para definir una nueva dirección o un avance significativo en productos o servicios en un área específica de productos/servicios</p>	<p>Integra múltiples conceptos a través de distintas áreas de trabajo para definir una nueva dirección o un avance significativo en productos o servicios</p>	<p>Analiza asuntos complejos e integra múltiples conceptos a través de diferentes funciones para definir una nueva dirección o un avance significativo en productos o servicios</p>	<p>No aplica</p>	



Comunicación

No se permiten ¼ puntos

N
A
T
U
R
A
L
E
Z
A

COMUNICACIÓN		MARCO			
		1	2	3	4
<p>Analiza las habilidades comunicativas más difíciles y más frecuentemente requeridas por el puesto dentro y fuera de la Organización</p>		<p>Intereses internos compartidos Deseo común de alcanzar la solución dentro de la corporación</p>	<p>Intereses externos compartidos Deseo común de alcanzar la solución fuera de la corporación</p>	<p>Intereses internos divergentes Objetivos en conflicto que hacen difícil llegar a una solución dentro de la corporación</p>	<p>Intereses externos divergentes Objetivos en conflicto que hacen difícil llegar a una solución fuera de la corporación</p>
1	<p>Transmitir Comunicar información mediante afirmaciones, sugerencias, gestos o apariencias</p>	<p>Obtener y proporcionar información a otras personas dentro de la organización</p>	<p>Obtener y proporcionar información a grupos externos a la organización</p>	<p>Obtener y proporcionar información a otras personas dentro de la organización donde se requiere tacto para evitar conflictos</p>	<p>Obtener y proporcionar información a grupos externos a la organización donde se requiere tacto para evitar conflictos</p>
2	<p>Adaptar e intercambiar Alcanzar acuerdos mediante la flexibilidad y el compromiso</p>	<p>Explicar hechos, prácticas, políticas, etc., a otras personas dentro de la organización</p>	<p>Explicar hechos, prácticas, políticas, etc., a grupos externos a la organización</p>	<p>Explicar hechos, prácticas, políticas, etc., a otras personas dentro de la organización donde las prácticas pasadas o puntos de vista divergentes que dificultan llegar a un acuerdo</p>	<p>Explicar hechos, prácticas, políticas, etc., a grupos externos a la organización donde puede existir escepticismo o reticencia a llegar a un acuerdo</p>
3	<p>Influir Provocar el cambio sin ejercicio directo de mando, donde la persuasión es requerida</p>	<p>Convencer a otras personas dentro de la organización cuando hay mucho interés por aceptar nuevos conceptos, prácticas y enfoques</p>	<p>Convencer a grupos externos a la organización, que desean llegar a un acuerdo, para aceptar nuevos conceptos, prácticas y enfoques</p>	<p>Convencer a otras personas dentro de la organización que son escépticas o no están dispuestas a aceptar nuevos conceptos, prácticas y enfoques</p>	<p>Convencer a grupos externos a la organización que son escépticos o no están dispuestos a aceptar nuevos conceptos, prácticas y enfoques</p>
4	<p>Negociar Llegar a un acuerdo gestionando la comunicación a través del diálogo y el compromiso. Los temas son operativos a corto plazo, tácticos a medio plazo o de naturaleza estratégica limitada</p>	<p>Convencer a otras personas dentro de la organización para que acepten propuestas y programas completos, donde todas las partes muestran interés por cooperar/participar</p>	<p>Convencer a grupos externos a la organización que desean llegar a un acuerdo para aceptar propuestas y programas completos</p>	<p>Convencer a otras personas dentro de la organización para que acepten propuestas y programas completos donde podrá existir poco interés en cooperar o participar</p>	<p>Convencer a grupos externos a la organización que aceptan propuestas y programas completos donde existe poco interés en cooperar o participar</p>
5	<p>Negociar a largo plazo Gestionar comunicación de gran importancia con implicaciones estratégicas a largo plazo para el conjunto de la organización</p>	<p>Alcanzar un acuerdo de importancia estratégica con otras personas de la organización que tienen puntos de vista diferentes pero con un objetivo común</p>	<p>Alcanzar un acuerdo de importancia estratégica con otras personas fuera de la organización que tienen puntos de vista diferentes pero intereses comunes</p>	<p>Alcanzar un acuerdo de importancia estratégica con otras personas dentro de la organización que tienen puntos de vista y objetivos diferentes</p>	<p>Alcanzar un acuerdo de importancia estratégica con grupos externos de la organización que tienen puntos de vista y objetivos muy diferentes</p>

Se permiten ¼ puntos



Riesgo

Se permiten ¼ puntos

N
A
T
U
R
A
L
E
Z
A

RIESGO		ENTORNO		
		1	2	3
<p>Analiza el tipo de riesgo (daño mental o físico) que puede sufrir el titular de la posición así como el nivel de exposición al mismo (entorno). Es un factor marginal del sistema IPE</p>		<p>Exposición baja La molestia puede ocurrir e impactar temporalmente en la salud</p>	<p>Exposición moderada La exposición al riesgo es frecuente y la salud puede verse afectada</p>	<p>Exposición alta Exposición constante a un entorno que puede ser permanentemente dañino para la propia salud</p>
0	<p>Normal Pueden aparecer temporalmente trastornos, pero normalmente no llevan a lesiones o limitaciones de la salud</p>	<p>Condiciones de trabajo normales. Trabajo físico y/o mental en un entorno en el que se aplican los estándares internacionales de seguridad</p>		
1	<p>Mental Riesgo de niveles altos de estrés y presión mental que pueden afectar a la propia salud</p>	<p>Trabajo recurrente bajo una estricta y ajustada presión de tiempo. Amenazas y confrontaciones verbales hostiles</p>	<p>Trabajo bajo una estricta y ajustada presión de tiempo en ocasiones frecuentes y durante considerables periodos de tiempo. Amenazas de conflictos políticos</p>	<p>Alta exposición a la violencia. Recurrentes y/o largas asignaciones en áreas políticas volátiles</p>
2	<p>Daño Riesgo de daño físico</p>	<p>Realización de tareas que requieren un elevado nivel de vigilancia como parte integrante del trabajo para asegurar la seguridad y evitar daños</p>	<p>Trabajo en entornos donde las medidas efectivas para evitar daños no son posibles del todo. Posibilidad de violencia en el área de trabajo que puede desembocar en daños personales</p>	<p>Trabajo continuo en entornos donde se podría causar daño físico estando la seguridad fuera de control de la organización. Presencia frecuente de violencia en el área de trabajo</p>
3	<p>Discapacidad Riesgo de discapacidad física o muerte</p>	<p>Trabajo en un entorno donde la discapacidad física y las amenazas de accidentes pueden ocurrir si no hay ajuste y adhesión a las directrices de seguridad</p>	<p>Trabajo en entornos donde hay una posibilidad real de discapacidad física o riesgos de amenazas a pesar de la adhesión a las directrices de seguridad</p>	<p>Alta exposición a la posibilidad de una discapacidad permanente como resultado de eventos fuera del control personal. Recurrentes y/o largas asignaciones en áreas de guerra, terrorismo o carencia de aplicación de la ley</p>

Se permiten ¼ puntos



De la aplicación del sistema IPE de valoración de puesto se han obtenido los siguientes resultados:

Área	Puesto	Clase IPE	Puntos totales
MANDO	DIRECTOR/A GENERAL	67	701
MANDO	DIRECTOR/A ZONA	59	522
MANDO	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	57	457
MANDO	JEFE/A DEPARTAMENTO NACIONAL	56	445
MANDO	DELEGADO/A - GERENTE	56	430
MANDO	CONTROLLER	55	417
MANDO	RESPONSABLE DE AREA	55	403
MANDO	JEFE/A DE PERSONAL	54	376
MANDO	DELEGADO/A SEGURIDAD	53	353
OPERATIVO	JEFE/A DE SERVICIOS	53	353
TECNOLOGIA	RESPONSABLE OPERATIVO	53	353
OPERATIVO	INSPECTOR/A	51	319
TECNOLOGIA	ENCARGADO/A	51	312
OPERATIVO	COORDINADOR/A	51	310
TECNOLOGIA	GESTOR/A DE CLIENTES	49	260
SOPORTE ADMINISTRATIVO	TECNICO/A COMERCIAL	49	260
SOPORTE ADMINISTRATIVO	ANALISTA	48	246
MANDO	JEFE/A 1 ADMINISTRATIVO	47	217
MANDO	JEFE/A 2 ADMINISTRATIVO	47	217
TECNOLOGIA	SUPERVISOR/A C.R.A.	47	217
SOPORTE ADMINISTRATIVO	TECNICO/A EN SEGURIDAD Y SALUD	47	215
SOPORTE ADMINISTRATIVO	TECNICO/A DEPARTAMENTO	47	215
TECNOLOGIA	DELINEANTE PROYECTISTA	47	214
SOPORTE ADMINISTRATIVO	TECNICO/A DE RR.HH	47	210
OPERATIVO	ESCOLTA PRIVADO	46	199
OPERATIVO	GUARDA RURAL	46	199
OPERATIVO	VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	46	199
TECNOLOGIA	OFICIAL 1 SEGURIDAD ELECTRONICA	46	194
TECNOLOGIA	OFICIAL 2 SEGURIDAD ELECTRONICA	46	194
TECNOLOGIA	OFICIAL 3 SEGURIDAD ELECTRONICA	46	194
TECNOLOGIA	REVISOR/A DE SISTEMAS	46	194
SOPORTE ADMINISTRATIVO	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A	46	194
TECNOLOGIA	OPERADOR-GRABADOR DE ORDENADOR	46	180
SOPORTE ADMINISTRATIVO	OFICIAL 1 ADMINISTRATIVO/A	45	165
SOPORTE ADMINISTRATIVO	OFICIAL 2 ADMINISTRATIVO/A	45	165
TECNOLOGIA	OPERADOR/A DE SEGURIDAD	45	165
TECNOLOGIA	OPERADOR/A SOPORTE TECNICO	45	165
SOPORTE ADMINISTRATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	42	100
SOPORTE ADMINISTRATIVO	AYUDANTE/A	42	100
TECNOLOGIA	AYUDANTE/A ENCARGADO/A	42	100
OPERATIVO	OFICIAL DE 1ª O.VARIOS	42	100
OPERATIVO	TELEFONISTA	41	68
OPERATIVO	ALMACENERO/A	41	66
OPERATIVO	LIMPIADOR/A	40	45



Área	Puesto	Impacto			Comunicación		
		Impacto	Contribución	Puntos de Impacto	Comunicación	Marco	Puntos de Comunicación
MANDO	DIRECTOR/A GENERAL	4,0	4,5	349,0	4,0	4,0	100,0
MANDO	DIRECTOR/A ZONA	3,0	3,5	211,0	3,5	4,0	88,0
MANDO	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	3,0	2,5	184,0	3,5	4,0	88,0
MANDO	JEFE/A DEPARTAMENTO NACIONAL	3,0	3,0	197,0	3,0	4,0	75,0
MANDO	DELEGADO/A - GERENTE	3,0	2,0	170,0	3,0	4,0	75,0
MANDO	CONTROLLER	3,0	2,0	170,0	3,0	3,0	60,0
MANDO	RESPONSABLE DE AREA	3,0	2,0	170,0	3,0	3,0	60,0
MANDO	JEFE/A DE PERSONAL	2,0	4,0	143,0	3,0	3,0	60,0
MANDO	DELEGADO/A SEGURIDAD	2,0	4,0	143,0	3,0	2,0	55,0
OPERATIVO	JEFE/A DE SERVICIOS	2,0	4,0	143,0	3,0	2,0	55,0
TECNOLOGIA	RESPONSABLE OPERATIVO	2,0	4,0	143,0	3,0	2,0	55,0
OPERATIVO	INSPECTOR/A	2,0	4,0	143,0	2,5	2,0	48,0
TECNOLOGIA	ENCARGADO/A	2,0	3,0	116,0	2,5	2,0	48,0
OPERATIVO	COORDINADOR/A	2,0	2,5	100,0	3,0	2,0	55,0
TECNOLOGIA	GESTOR/A DE CLIENTES	2,0	3,5	130,0	2,0	1,0	25,0
SOPORTE ADMINISTRATIVO	TECNICO/A COMERCIAL	2,0	3,5	130,0	2,0	1,0	25,0
SOPORTE ADMINISTRATIVO	ANALISTA	2,0	3,0	116,0	2,0	1,0	25,0
MANDO	JEFE/A 1 ADMINISTRATIVO	2,0	2,0	84,0	2,0	1,0	25,0
MANDO	JEFE/A 2 ADMINISTRATIVO	2,0	2,0	84,0	2,0	1,0	25,0
TECNOLOGIA	SUPERVISOR/A C.R.A.	2,0	2,0	84,0	2,0	1,0	25,0
SOPORTE ADMINISTRATIVO	TECNICO/A EN SEGURIDAD Y SALUD	2,0	2,0	84,0	2,5	1,0	33,0
SOPORTE ADMINISTRATIVO	TECNICO/A DEPARTAMENTO	2,0	2,5	100,0	2,0	1,0	25,0
TECNOLOGIA	DELINEANTE PROYECTISTA	2,0	2,0	84,0	2,0	1,0	25,0
SOPORTE ADMINISTRATIVO	TECNICO/A DE RR.HH	2,0	2,5	100,0	2,0	1,0	25,0
OPERATIVO	ESCOLTA PRIVADO	2,0	1,5	71,0	2,0	1,0	25,0
OPERATIVO	GUARDA RURAL	2,0	1,5	71,0	2,0	1,0	25,0
OPERATIVO	VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	2,0	1,5	71,0	2,0	1,0	25,0
TECNOLOGIA	OFICIAL 1 SEGURIDAD ELECTRONICA	2,0	2,0	84,0	2,0	1,0	25,0
TECNOLOGIA	OFICIAL 2 SEGURIDAD ELECTRONICA	2,0	2,0	84,0	2,0	1,0	25,0
TECNOLOGIA	OFICIAL 3 SEGURIDAD ELECTRONICA	2,0	2,0	84,0	2,0	1,0	25,0
TECNOLOGIA	REVISOR/A DE SISTEMAS	2,0	2,0	84,0	2,0	1,0	25,0
SOPORTE ADMINISTRATIVO	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A	2,0	2,0	84,0	2,0	1,0	25,0
TECNOLOGIA	OPERADOR-GRABADOR DE ORDENADOR	1,0	4,0	57,0	2,5	1,0	33,0
SOPORTE ADMINISTRATIVO	OFICIAL 1 ADMINISTRATIVO/A	1,0	4,0	57,0	2,5	1,0	33,0
SOPORTE ADMINISTRATIVO	OFICIAL 2 ADMINISTRATIVO/A	1,0	4,0	57,0	2,5	1,0	33,0
TECNOLOGIA	OPERADOR/A DE SEGURIDAD	1,0	4,0	57,0	2,5	1,0	33,0
TECNOLOGIA	OPERADOR/A SOPORTE TECNICO	1,0	4,0	57,0	2,5	1,0	33,0
SOPORTE ADMINISTRATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1,0	2,5	20,0	2,0	1,0	25,0
SOPORTE ADMINISTRATIVO	AYUDANTE/A	1,0	2,5	20,0	2,0	1,0	25,0
TECNOLOGIA	AYUDANTE/A ENCARGADO/A	1,0	2,5	20,0	2,0	1,0	25,0
OPERATIVO	OFICIAL DE 1º O.VARIOS	1,0	2,5	20,0	2,0	1,0	25,0
OPERATIVO	TELEFONISTA	1,0	1,5	10,0	1,5	2,0	33,0
OPERATIVO	ALMACENERO/A	1,0	2,0	15,0	1,5	1,0	18,0
OPERATIVO	LIMPIADOR/A	1,0	1,5	10,0	1,0	1,0	10,0



Área	Puesto	Innovación			Conocimiento				Riesgo		
		Innovación	Complejidad	Puntos de Innovación	Conocimiento	Equipo	Alcance	Puntos de Conocimiento	Riesgo	Entorno	Puntos de Riesgo
MANDO	DIRECTOR/A GENERAL	3,5	4,0	68,0	5,5	3,0	1,0	184,0	0,0	1,0	--
MANDO	DIRECTOR/A ZONA	3,0	3,0	50,0	5,0	3,0	1,0	173,0	0,0	1,0	--
MANDO	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	3,0	2,5	48,0	4,5	2,0	1,0	137,0	0,0	1,0	--
MANDO	JEFE/A DEPARTAMENTO NACIONAL	3,0	2,5	48,0	4,0	2,0	1,0	125,0	0,0	1,0	--
MANDO	DELEGADO/A - GERENTE	3,0	2,5	48,0	4,5	2,0	1,0	137,0	0,0	1,0	--
MANDO	CONTROLLER	4,0	3,0	75,0	4,5	1,0	2,0	112,0	0,0	1,0	--
MANDO	RESPONSABLE DE AREA	3,0	2,5	48,0	4,0	2,0	1,0	125,0	0,0	1,0	--
MANDO	JEFE/A DE PERSONAL	3,0	2,5	48,0	4,0	2,0	1,0	125,0	0,0	1,0	--
MANDO	DELEGADO/A SEGURIDAD	3,0	2,0	45,0	3,5	2,0	1,0	110,0	0,0	1,0	--
OPERATIVO	JEFE/A DE SERVICIOS	3,0	2,0	45,0	3,5	2,0	1,0	110,0	0,0	1,0	--
TECNOLOGIA	RESPONSABLE OPERATIVO	3,0	2,0	45,0	3,5	2,0	1,0	110,0	0,0	1,0	--
OPERATIVO	INSPECTOR/A	2,5	2,0	38,0	4,0	1,0	1,0	90,0	0,0	1,0	--
TECNOLOGIA	ENCARGADO/A	2,5	2,0	38,0	3,5	2,0	1,0	110,0	0,0	1,0	--
OPERATIVO	COORDINADOR/A	3,0	2,0	45,0	3,5	2,0	1,0	110,0	0,0	1,0	--
TECNOLOGIA	GESTOR/A DE CLIENTES	2,0	2,0	30,0	3,5	1,0	1,0	75,0	0,0	1,0	--
SOPORTE ADMINISTRATIVO	TECNICO/A COMERCIAL	2,0	2,0	30,0	3,5	1,0	1,0	75,0	0,0	1,0	--
SOPORTE ADMINISTRATIVO	ANALISTA	2,0	2,0	30,0	3,5	1,0	1,0	75,0	0,0	1,0	--
MANDO	JEFE/A 1 ADMINISTRATIVO	2,0	2,0	30,0	3,0	1,5	1,0	78,0	0,0	1,0	--
MANDO	JEFE/A 2 ADMINISTRATIVO	2,0	2,0	30,0	3,0	1,5	1,0	78,0	0,0	1,0	--
TECNOLOGIA	SUPERVISOR/A C.R.A	2,0	2,0	30,0	3,0	1,5	1,0	78,0	0,0	1,0	--
SOPORTE ADMINISTRATIVO	TECNICO/A EN SEGURIDAD Y SALUD	2,5	2,0	38,0	3,0	1,0	1,0	60,0	0,0	1,0	--
SOPORTE ADMINISTRATIVO	TECNICO/A DEPARTAMENTO	2,0	2,0	30,0	3,0	1,0	1,0	60,0	0,0	1,0	--
TECNOLOGIA	DELINEANTE PROYECTISTA	2,0	2,0	30,0	3,5	1,0	1,0	75,0	0,0	1,0	--
SOPORTE ADMINISTRATIVO	TECNICO/A DE RR.HH	2,0	1,0	25,0	3,0	1,0	1,0	60,0	0,0	1,0	--
OPERATIVO	ESCOLTA PRIVADO	2,5	2,0	38,0	3,0	1,0	1,0	60,0	1,5	1,0	5,0
OPERATIVO	GUARDA RURAL	2,5	2,0	38,0	3,0	1,0	1,0	60,0	1,5	1,0	5,0
OPERATIVO	VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	2,5	2,0	38,0	3,0	1,0	1,0	60,0	1,5	1,0	5,0
TECNOLOGIA	OFICIAL 1 SEGURIDAD ELECTRONICA	2,0	1,0	25,0	3,0	1,0	1,0	60,0	0,0	1,0	--
TECNOLOGIA	OFICIAL 2 SEGURIDAD ELECTRONICA	2,0	1,0	25,0	3,0	1,0	1,0	60,0	0,0	1,0	--
TECNOLOGIA	OFICIAL 3 SEGURIDAD ELECTRONICA	2,0	1,0	25,0	3,0	1,0	1,0	60,0	0,0	1,0	--
TECNOLOGIA	REVISOR/A DE SISTEMAS	2,0	1,0	25,0	3,0	1,0	1,0	60,0	0,0	1,0	--
SOPORTE ADMINISTRATIVO	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A	2,0	1,0	25,0	3,0	1,0	1,0	60,0	0,0	1,0	--
TECNOLOGIA	OPERADOR-GRABADOR DE ORDENADOR	2,0	2,0	30,0	3,0	1,0	1,0	60,0	0,0	1,0	--
SOPORTE ADMINISTRATIVO	OFICIAL 1 ADMINISTRATIVO/A	2,0	2,0	30,0	2,5	1,0	1,0	45,0	0,0	1,0	--
SOPORTE ADMINISTRATIVO	OFICIAL 2 ADMINISTRATIVO/A	2,0	2,0	30,0	2,5	1,0	1,0	45,0	0,0	1,0	--
TECNOLOGIA	OPERADOR/A DE SEGURIDAD	2,0	2,0	30,0	2,5	1,0	1,0	45,0	0,0	1,0	--
TECNOLOGIA	OPERADOR/A SOPORTE TECNICO	2,0	2,0	30,0	2,5	1,0	1,0	45,0	0,0	1,0	--
SOPORTE ADMINISTRATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2,0	1,0	25,0	2,0	1,0	1,0	30,0	0,0	1,0	--
SOPORTE ADMINISTRATIVO	AYUDANTE/A	2,0	1,0	25,0	2,0	1,0	1,0	30,0	0,0	1,0	--
TECNOLOGIA	AYUDANTE/A ENCARGADO/A	2,0	1,0	25,0	2,0	1,0	1,0	30,0	0,0	1,0	--
OPERATIVO	OFICIAL DE 1º O.VARIOS	2,0	1,0	25,0	2,0	1,0	1,0	30,0	0,0	1,0	--
OPERATIVO	TELEFONISTA	1,0	1,0	10,0	1,0	1,0	1,0	15,0	0,0	1,0	--
OPERATIVO	ALMACENERO/A	1,5	1,0	18,0	1,0	1,0	1,0	15,0	0,0	1,0	--
OPERATIVO	LIMPIADOR/A	1,0	1,0	10,0	1,0	1,0	1,0	15,0	0,0	1,0	--



Obteniendo es el siguiente mapa de puestos:

Mapa de Puestos Securitas Seguridad

Clase IPE	MANDO	OPERATIVO	SOPORTE ADMINISTRATIVO	TECNOLOGIA	Clase IPE
67	DIRECTOR/A GENERAL				67
66					66
65					65
64					64
63					63
62					62
61					61
60					60
59	DIRECTOR/A ZONA				59
58					58
57	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO DELEGADO/A - GERENTE				57
56	JEFE/A DEPARTAMENTO NACIONAL CONTROLLER				56
55	RESPONSABLE DE AREA JEFE/A DE PERSONAL				55
54	DELEGADO/A SEGURIDAD	JEFE/A DE SERVICIOS		RESPONSABLE OPERATIVO	54
53					53
52		COORDINADOR/A		ENCARGADO/A	52
51		INSPECTOR/A			51
50					50
49			TECNICO/A COMERCIAL	GESTOR/A DE CLIENTES	49
48			ANALISTA		48
47	JEFE/A 1 ADMINISTRATIVO JEFE/A 2 ADMINISTRATIVO		TECNICO/A EN SEGURIDAD Y SALUD TECNICO/A DE RR.HH TECNICO/A DEPARTAMENTO	DELINEANTE PROYECTISTA SUPERVISOR/A C.R.A.	47
46		ESCOLTA PRIVADO GUARDA RURAL VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A	OFICIAL 1 SEGURIDAD ELECTRONICA OFICIAL 2 SEGURIDAD ELECTRONICA OFICIAL 3 SEGURIDAD ELECTRONICA OPERADOR-GRABADOR DE ORDENADOR	46
45			OFICIAL 1 ADMINISTRATIVO/A OFICIAL 2 ADMINISTRATIVO/A	REVISOR/A DE SISTEMAS OPERADOR/A DE SEGURIDAD OPERADOR/A SOPORTE TECNICO	45
44					44
43					43
42		OFICIAL DE 1º O. VARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A AYUDANTE/A	AYUDANTE/A ENCARGADO/A	42
41		ALMACENERO/A			41
40		TELEFONISTA LIMPIADOR/A			40



Auditoría Retributiva

Se ha llevado a cabo la Auditoría Retributiva de cada una de las empresas que conforman el Grupo SECURITAS para dar respuesta a los requerimientos exigidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 7.1. Concepto de auditoría retributiva

“Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir, en el mismo, una auditoría retributiva.

1.- La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.”

La Auditoría Retributiva, a diferencia del Registro Retributivo (análisis cuantitativo, a partir de lo realmente cobrado / importes efectivos), es un análisis cuantitativo, y cualitativo, transversal y completo, de la “Práctica Retributiva” de cada una de las Empresas del Grupo SECURITAS; a partir de los salarios teóricos (normalizados y anualizados), de las personas trabajadoras, de forma que, las situaciones particulares de éstas no afecten a los resultados obtenidos.

No se trata de analizar situaciones individuales, sino verificar si, en la práctica retributiva de cada una de las Empresas del Grupo SECURITAS existe un patrón, por el que la mujer, por el hecho de serlo, siendo el resto de las variables iguales (Grado, antigüedad, edad, función, ubicación, etc.), cobrase menos que el hombre.

En definitiva, lo que se pretende con la Auditoría Retributiva es conocer si existe, o no, discriminación salarial por razón de Género, en la “Práctica Retributiva” de las Compañías.

Para dar cumplimiento al vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por Grupo Profesional de Convenio, por puestos de igual valor, resultado del proceso de valoración de puestos que han realizado las Empresas, conforme a los requisitos y por categoría funcional definidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, de 13 de octubre.

Para el periodo que va desde el 1 enero 2023-31diciembre 2023, se han llevado a cabo los Registros Retributivos Obligatorios (importes efectivos) de cada una de las Empresas del Grupo SECURITAS. Este análisis ha sido realizado por la consultora MERCER, cumpliendo con todo lo definido, en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, modificado, a partir del 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. Se adjuntan como anexo a los diagnósticos las auditorías realizadas.

Como parte de los Registros Retributivos Obligatorios, se ha analizado la distribución de las plantillas conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en las Empresas, como indica el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en su Anexo 3.a.



En los Registros Retributivos de las Empresas del Grupo SECURITAS, se ha realizado el análisis, tanto de la:

- Brecha Salarial “no ajustada”, haciendo una comparativa, a partir de la media y la mediana de las retribuciones de cada uno de los dos géneros, sin segmentar la población por ningún tipo de clasificación profesional (ni por Grupos Profesionales, ni por Valoración de puestos).
- Brecha Salarial “ajustada”, haciendo una comparativa, a partir de la media y la mediana de las retribuciones de cada uno de los dos géneros, segmentando la población, tanto por Clasificación Profesional de Convenio (art. 5.2. RD 902/2020), y “además”, como señala el artículo 6 a) del RD 902/2020, por Grados resultantes del Proceso de Valoración de Puestos; y realizando el análisis por cada uno de los tres componentes de la retribución (sueldo base, complementos salariales y percepciones extrasalariales), tal y como señala el artículo 5 del RD 902/2020 y el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Resumen de las Diferencias superiores al 20% en la retribución total SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA.

Grupos Profesionales

- Grupo 1: Diferencia a favor de los hombres en la retribución efectiva del 27,39% en el promedio y de 34,31% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia se reduce al 26,01% en el promedio y al 31,22% en la mediana.
- Grupo 2: Diferencia a favor de los hombres en la retribución efectiva del 30,76% en el promedio y de 31,57% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia aumenta al 32,52% en el promedio y al 35,04% en la mediana.
- Grupo 5: Diferencia a favor de los hombres en la retribución efectiva del 27,33% en el promedio y de 25,42% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia se reduce al 19,86 % en el promedio y al 23,03% en la mediana.
- Grupo 6: Diferencia a favor de los hombres en la retribución efectiva del 73,30% en el promedio. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia se reduce al 28,07%.
- Grupo 7: Diferencia a favor de los hombres en la retribución efectiva del 74,34% en el promedio y de 61,74% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia se reduce al 1,05% en el promedio y al 2,05% en la mediana, siendo está a favor de las mujeres.

Niveles de Valoración

- Nivel 41: Diferencia a favor de las mujeres en la retribución efectiva del 37,43% en el promedio y de 145,30% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia se inclina hacia los hombres siendo esta de un 3,28% en el promedio y de 0,67% en la mediana. 69



Categorías Funcionales

- Almacenero/a: Diferencia a favor de los hombres en la retribución efectiva del 64,83% en el promedio y de 68,30% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia se reduce e inclina hacia las mujeres siendo de 0,10% en el promedio y al 2,64% en la mediana.
- Ayudante: Diferencia a favor de los hombres en la retribución efectiva del 35,79% en el promedio. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia disminuye al 7,60%.
- Controller: Diferencia a favor de las mujeres en la retribución efectiva del 26,89% en el promedio y de 26,51% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia se reduce al 5,41% en el promedio y al 5,38% en la mediana.
- Guarda Rural: Diferencia a favor de los hombres en la retribución efectiva del 60,70% en el promedio y de 61,81% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia se inclina hacia las mujeres y se queda en 7,41% en el promedio y 10,98% en la mediana.
- Jefe de Departamento Nacional: Diferencia a favor de las mujeres en la retribución efectiva del 20,62% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación esta diferencia se mantiene.
- Oficial de 1ª de Seguridad Electrónica: Diferencia a favor de los hombres en la retribución efectiva de 26,01% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia se reduce a un 13,35%.
- Oficial de 2ª de Seguridad Electrónica: Diferencia a favor de las mujeres en la retribución efectiva de 43,84% en el promedio y de 20% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia se reduce a un 15,15% en el promedio y 16,26% la mediana.
- Oficial de 3ª de Seguridad Electrónica: Diferencia a favor de los hombres en la retribución efectiva de 30,45% en el promedio y de 91,61% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia se reduce a un 0,13% en el promedio y 0,06 % la mediana.
- Técnico/a de Seguridad y Salud: Diferencia a favor de las mujeres en la retribución efectiva de 37,15% en el promedio y de 79,47% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia se reduce a un 0,47% en el promedio y 7,82 % la mediana.
- Técnico/a Comercial: Diferencia a favor de los hombres en la retribución efectiva de 21,20% en el promedio. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia se reduce a un 19,10%.
- Técnico/a de RRHH: Diferencia a favor de las mujeres en la retribución efectiva de 104,32% en el promedio y de 1161,10% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia se inclina hacia los hombres siendo de 10,41% en el promedio y en la mediana se mantiene a favor de las mujeres, pero se reduce a un 5,84%.
- Telefonista: Diferencia a favor de las mujeres en la retribución efectiva de 2630,11% en el promedio y de 2602,57% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia se inclina hacia los hombres siendo de 2,69% en el promedio y 3,67% la mediana.



Grupos Profesionales

- En términos generales las diferencias se deben a la existencia de múltiples posiciones en cada uno de los grupos profesionales, que cuentan con funciones y, por lo tanto, retribuciones de diferente valor. Al equiparar, en cualquier caso, en la mayoría de las situaciones estas diferencias se reducen.

Niveles de Valoración

- Nivel 41: En este nivel como ya se comentó anteriormente el desajuste se debe a los movimientos de las personas del grupo. Al equiparar los salarios estas diferencias se reducen a menos del 5% de diferencia.

Categorías Funcionales

- Jefe de Depto. Nacional: La diferencia que se observa es debido al Bono, ya que una de las mujeres del Grupo cuenta con una responsabilidad mayor que los hombres y ha recibido una retribución acorde a dicha responsabilidad, aunque supera el 20% mínimamente.

Vigencia auditoría

La auditoría retributiva llevada a cabo por la empresa tendrá una vigencia de 2 años, esto es desde el 31 de octubre de 2024, hasta el 30 de octubre de 2026, fecha en que será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones, conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020

Conclusiones

- La compañía cuenta con una infrarrepresentación femenina, dato que va acompañado de los datos del sector, encontrándose 4 puntos porcentuales por debajo de la media de este.
- Tras realizar un análisis salarial de la compañía en términos de género, sin embargo, podemos observar que la brecha de género sin ajustar arroja unos valores muy por debajo del 20% (máx. valor 15,08%), tanto en la retribución efectiva como equiparada.
- Cuando analizamos por grupos profesionales y niveles la distribución de las diferencias, se observa que por grupo profesional existen discrepancias pero que responden a la variabilidad y amplitud de posiciones ubicadas en estos. Al entrar al análisis tanto por posiciones de igual valor como por Grupos Funcionales se observa, sin embargo, que en ambos casos solo existen discrepancias en uno de los niveles y que estas cuentan con una explicación que excluye al género como una de sus causas.
- Por ello, tras el análisis realizado, podemos afirmar que no se observan diferencias retributivas en las que el género sea un factor relevante.
- Sin embargo, se invita a seguir realizando análisis para asegurar el mantenimiento de estos valores, así como realizar un esfuerzo por la incorporación y desarrollo de las mujeres en la compañía, especialmente en niveles de mayor responsabilidad



Propuestas de mejora

- Formalizar el proceso de establecimiento de la revisión salarial mediante la creación de un documento que refleje el compromiso de la empresa con la igualdad de género. Este documento servirá como base para desarrollar una estructura retributiva que garantice la equidad interna, poniendo el foco en los conceptos salariales en los que se detectan brechas elevadas, teniendo en cuentas las categorías de Convenio.
- Realizar un análisis exhaustivo de cada concepto retributivo que presente mayores diferencias, identificando las causas concretas, implantando medidas adecuadas para reducir estas diferencias.
- Promover un mayor equilibrio de género en las posiciones que implican mayor responsabilidad y/o toma de mayor grado de decisiones, especialmente aquellas en las que algún género esté infrarrepresentado (menos del 40%). Esta acción se llevará a cabo para fomentar la equidad en el aspecto retributivo, teniendo en cuenta que los resultados se manifestarán en el medio o largo plazo.
- Realizar un análisis, de forma anual, del registro retributivo para comprobar la evolución de las brechas detectadas.

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

El compromiso de Securitas con la igualdad a través de sus políticas facilita la conciliación de todas las personas trabajadoras.

En este sentido, cabe destacar los siguientes datos:

Reducciones de jornada por guarda legal

	2019	2020	2021	2022	2023
Hombres	61	84	73	86	86
Mujeres	128	136	93	107	113
	189	220	166	193	199
% Hombres	32,3%	38,2%	44,0%	44,6%	43,2%
% Mujeres	67,7%	61,8%	56,0%	55,4%	56,8%

Se observa que en los últimos años el porcentaje de hombres que solicitan la reducción de jornada por guarda legal se han mantenido por encima del 40%.



Permisos

Días	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN										
	Tipo ausencia		Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla	Brecha de género
Paternidad		81	22.928	23.009	49,48%	0,35%	99,65%	1,13%	58,31%	-99,30%	0,00
Permiso Retribuido (Enfermedad Familiar)		1.512	7.964	9.476	20,38%	15,96%	84,04%	21,04%	20,25%	-68,09%	0,19
Matrimonio		570	2.814	3.384	7,28%	16,84%	83,16%	7,93%	7,16%	-66,31%	0,20
Permiso Lactancia Acumulada		352	2.405	2.757	5,93%	12,77%	87,23%	4,90%	6,12%	-74,46%	0,15
Maternidad		2.326		2.326	5,00%	100,00%	0,00%	32,37%	0,00%	100,00%	-
Permiso Retribuido (Fallecimiento Familiar)		257	1.609	1.866	4,01%	13,77%	86,23%	3,58%	4,09%	-72,45%	0,16
Riesgo durante el embarazo/lactancia natural		1.708	7	1.715	3,69%	99,59%	0,41%	23,77%	0,02%	99,18%	244,00
Asistencia Médico Especialista		231	1.017	1.248	2,68%	18,51%	81,49%	3,22%	2,59%	-62,98%	0,23
Permiso Retribuido (Traslado de domicilio)		98	382	480	1,03%	20,42%	79,58%	1,36%	0,97%	-59,17%	0,26
Permiso Retribuido (Asistencia Matrimonio Familiar)		25	77	102	0,22%	24,51%	75,49%	0,35%	0,20%	-50,98%	0,32
Lactancia diaria (inicio / fin jornada)		12	42	54	0,12%	22,22%	77,78%	0,17%	0,11%	-55,56%	0,29
Permiso Retribuido (Asistencia Bautizo)		2	36	38	0,08%	5,26%	94,74%	0,03%	0,09%	-89,47%	0,06
Permiso asistencia a examen oficial		9	20	29	0,06%	31,03%	68,97%	0,13%	0,05%	-37,93%	0,45
Permiso Retribuido (Asistencia Primera Comunión)		2	19	21	0,05%	9,52%	90,48%	0,03%	0,05%	-80,95%	0,11
Total		7.185	39.320	46.505	100,00%	15,45%	84,55%	100,00%	100,00%	-69,10%	0,18

En global el disfrute de permisos está en relación con la composición del a plantilla 15,45% mujeres y 84,55% hombres, por permiso:

- Maternidad el 100% son mujeres.
- Lactancia acumulada 12,77% mujeres y 87,23% hombres
- Permiso retribuido (Enfermedad familiar) 15,96% mujeres y 84,04% hombres.

Excedencias

- Cuidado de familiares 100% mujeres.
- Cuidado de hijos 56,25% mujeres y 43,75% hombres.

Propuestas de mejoras:

- Consideramos que pueda mejorarse la comunicación de las políticas de conciliación

Infrarepresentación femenina

Conclusiones

- Se detecta segregación ocupacional tanto vertical como horizontal de acuerdo con la distribución de mujeres y hombres en los diferentes puestos, que identificamos como una de las áreas de mejora a las que se pretende responder con el presente Plan de Igualdad.
- Las categorías de máxima responsabilidad y, por tanto, de mayor retribución cuentan con significativa menor representación por parte de las mujeres.

Propuestas de mejoras

- Dada la masculinización del sector se reforzarán los canales de selección y promoción dando prioridad, en igualdad de idoneidad, a las candidaturas femeninas.



Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Conclusiones

- Securitas tiene en vigor el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo aprobado junto con el II Plan de Igualdad de Securitas.
- Se ha realizado cursos en materia del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo a personal directos y mandos intermedios.
- El protocolo está disponible para todos los empleados en la página web de Securitas, así como en el portal del empleado, también se dispone una presentación y video que sensibiliza en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Durante el año 2023 se ha procedido a activar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en 4 ocasiones, en todas las ocasiones ha sido denuncias de mujeres hacia hombres. Solo en uno de los casos se tomaron medidas disciplinarias ya que en dos de ellos el denunciante renuncio a seguir con el procedimiento y en otro se cerró sin medidas disciplinarias.

Propuestas de mejoras:

- Adaptación del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a la nueva normativa y negociar un nuevo Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.
- Formación a la plantilla en el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.
- Campaña de comunicación del nuevo Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual

Salud desde una perspectiva de género

Conclusiones

- Securitas cuenta con Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que actualiza periódicamente.
- El Plan en vigor, tal y como indica el Real Decreto 39/1997, realiza la descripción de los puestos de trabajo y los equipos de trabajo y protección que pueden requerir los mismos, además contamos con la certificación ISO 45001:2018 Gestión de la seguridad y salud laboral.
- Securitas Seguridad España, cuenta con un protocolo de embarazo de riesgo y lactancia natural que se entrega todas las empleadas al inicio de su relación laboral; así mismo, se les reenvía cuando comunican a la empresa que están embarazadas.



Propuestas de mejoras:

- En una situación de especial sensibilidad, como puede ser el caso de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, contemplar una evaluación específica de los riesgos del puesto de trabajo.

Comunicación e imagen

Conclusiones

- Securitas utiliza los diferentes medios de comunicación para transmitir los contenidos y compromisos de Securitas en materia de igualdad:
 - Página web
 - Redes sociales – LinkedIn, X, Instagram. Facebook
 - Workplace
 - eGaceta
 - Portal del empleado

Donde se realizan campañas de comunicación y sensibilización sobre diferentes materias, cuidándose en todas nuestras comunicaciones la no utilización de lenguaje, imágenes o contenidos sexistas.

Propuestas de mejora:

- Mantener los canales de comunicación actuales con continúa actualización de la información referida a los planes y medidas en materia de igualdad para seguir fomentando la sensibilización frente a la igualdad.

Violencia de género

Conclusiones

- Securitas tiene suscrito un acuerdo con el Ministerio de Igualdad para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
- Las situaciones de violencia de género son tratadas de forma confidencial y se dirigen todas al Departamento de Gestión del Talento, quienes informan y asesoran a las víctimas.
- Securitas dispone de mejoras en los derechos legales de las mujeres víctimas de violencia de género

Propuestas de mejora

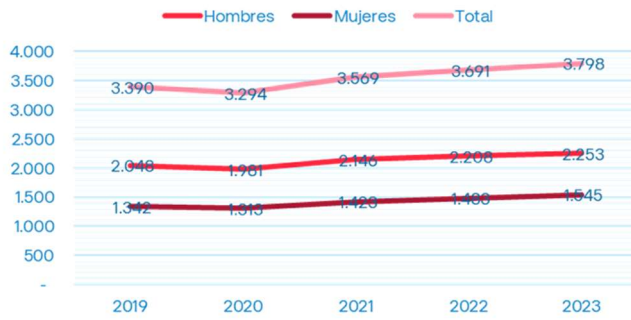
- Suscribir un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia género, adjuntándolo al presente plan.



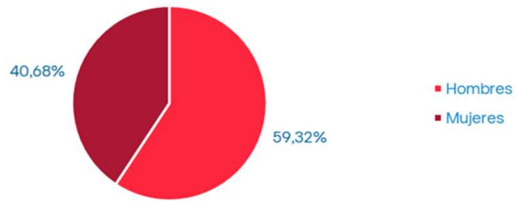
Servicios Securitas

Características de la plantilla.

Evolución de plantilla



% Por sexo



Relación de Empleados a 31/12/2023

Lugar de trabajo	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN						ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN				RLT
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla	Brecha de género	Índice feminización	
ALAVA - SERVI	9	7	16	0,42%	56,25%	43,75%	0,58%	0,31%	12,50%	1,29	SI
ÁLBACETE - SERVI	15	7	22	0,58%	68,18%	31,82%	0,97%	0,31%	36,36%	2,14	NO
ALICANTE - SERVI	27	45	72	1,90%	37,50%	62,50%	1,75%	2,00%	-25,00%	0,60	SI
ALMERIA - SERVI	10	14	24	0,63%	41,67%	58,33%	0,65%	0,62%	-16,67%	0,71	NO
ASTURIAS - SERVI	55	42	97	2,55%	56,70%	43,30%	3,56%	1,86%	13,40%	1,31	SI
AVILA - SERVI	5	3	8	0,21%	62,50%	37,50%	0,32%	0,13%	25,00%	1,67	SI
BADAJOS - SERVI	5	6	11	0,29%	45,45%	54,55%	0,32%	0,27%	-9,09%	0,83	NO
BALEARES - SERVI	9	17	26	0,68%	34,62%	65,38%	0,58%	0,75%	-30,77%	0,53	NO
BARCELONA - SERVI	228	396	624	16,43%	36,54%	63,46%	14,76%	17,58%	-26,92%	0,58	SI
BARCELONA (VIC) - SERVI	22	10	32	0,84%	68,75%	31,25%	1,42%	0,44%	37,50%	2,20	SI
BURGOS - SERVI	20	17	37	0,97%	54,05%	45,95%	1,29%	0,75%	8,11%	1,18	SI
CADIZ - SERVI	25	27	52	1,37%	48,08%	51,92%	1,62%	1,20%	-3,85%	0,93	SI
CANTABRIA - SERVI	34	32	66	1,74%	51,52%	48,48%	2,20%	1,42%	3,03%	1,06	SI
CASTELLON - SERVI	3	4	7	0,18%	42,86%	57,14%	0,19%	0,18%	-14,29%	0,75	NO
CEUTA - SERVI		2	2	0,05%	0,00%	100,00%	0,00%	0,09%	-100,00%	-	NO
CIUDAD REAL - SERVI	6	10	16	0,42%	37,50%	62,50%	0,39%	0,44%	-25,00%	0,60	NO
CORDOBA - SERVI	6	7	13	0,34%	46,15%	53,85%	0,39%	0,31%	-7,69%	0,86	NO
CUENCA - SERVI	17	29	46	1,21%	36,96%	63,04%	1,10%	1,29%	-26,09%	0,59	SI
FUERTEVENTURA - SERVI	8	34	42	1,11%	19,05%	80,95%	0,52%	1,51%	-61,90%	0,24	SI
GERONA - SERVI	17	15	32	0,84%	53,13%	46,88%	1,10%	0,67%	6,25%	1,13	SI
GRANADA - SERVI	46	73	119	3,13%	38,66%	61,34%	2,98%	3,24%	-22,69%	0,63	SI
GUADALAJARA - SERVI	29	35	64	1,69%	45,31%	54,69%	1,88%	1,55%	-9,38%	0,83	SI
GUIPUZCOA - SERVI	10	17	27	0,71%	37,04%	62,96%	0,65%	0,75%	-25,93%	0,59	NO
HUELVA - SERVI	4	18	22	0,58%	18,18%	81,82%	0,26%	0,80%	-63,64%	0,22	NO
JAEN - SERVI	5	1	6	0,16%	83,33%	16,67%	0,32%	0,04%	66,67%	5,00	NO
LA CORUÑA - SERVI	32	29	61	1,61%	52,46%	47,54%	2,07%	1,29%	4,92%	1,10	NO
LA RIOJA - SERVI	12	23	35	0,92%	34,29%	65,71%	0,78%	1,02%	-31,43%	0,52	NO
LANZAROTE - SERVI	18	60	78	2,05%	23,08%	76,92%	1,17%	2,66%	-53,85%	0,30	SI
LAS PALMAS - SERVI	76	127	203	5,34%	37,44%	62,56%	4,92%	5,64%	-25,12%	0,60	SI
LEON - SERVI	14	9	23	0,61%	60,87%	39,13%	0,91%	0,40%	21,74%	1,56	SI
LERIDA - SERVI	4	12	16	0,42%	25,00%	75,00%	0,26%	0,53%	-50,00%	0,33	SI
LUGO - SERVI	3	3	6	0,16%	50,00%	50,00%	0,19%	0,13%	0,00%	1,00	NO
MADRID - SERVI	339	531	870	22,91%	38,97%	61,03%	21,94%	23,57%	-22,07%	0,64	SI
MALAGA - SERVI	8	33	41	1,08%	19,51%	80,49%	0,52%	1,46%	-60,98%	0,24	NO
MELILLA - SERVI		3	3	0,08%	0,00%	100,00%	0,00%	0,13%	-100,00%	-	NO
MURCIA - SERVI	38	36	74	1,95%	51,35%	48,65%	2,46%	1,60%	2,70%	1,06	SI
NAVARRA - SERVI	3	17	20	0,53%	15,00%	85,00%	0,19%	0,75%	-70,00%	0,18	SI
ORENSE - SERVI	2	5	7	0,18%	28,57%	71,43%	0,13%	0,22%	-42,86%	0,40	NO
SEVILLA - SERVI	84	96	180	4,74%	46,67%	53,33%	5,44%	4,26%	-6,67%	0,88	SI
SORIA - SERVI	1	1	2	0,05%	50,00%	50,00%	0,06%	0,04%	0,00%	1,00	NO
TARRAGONA - SERVI	17	31	48	1,26%	35,42%	64,58%	1,10%	1,38%	-29,17%	0,55	SI
TENERIFE - SERVI	31	70	101	2,66%	30,69%	69,31%	2,01%	3,11%	-38,61%	0,44	SI
TOLEDO - SERVI	8	7	15	0,39%	53,33%	46,67%	0,52%	0,31%	6,67%	1,14	NO
VALENCIA - SERVI	124	136	260	6,85%	47,69%	52,31%	8,03%	6,04%	-4,62%	0,91	SI
VALLADOLID - SERVI	24	25	49	1,29%	48,98%	51,02%	1,55%	1,11%	-2,04%	0,96	NO
VIGO - SERVI	33	48	81	2,13%	40,74%	59,26%	2,14%	2,13%	-18,52%	0,69	SI
VIZCAYA LEIOA - SERVI	20	42	62	1,63%	32,26%	67,74%	1,29%	1,86%	-35,48%	0,48	SI
ZARAGOZA - SERVI	39	41	80	2,11%	48,75%	51,25%	2,52%	1,82%	-2,50%	0,95	SI
Total general	1545	2.253	3.798	100,00%	40,68%	59,32%	100,00%	100,00%	-18,64%	0,69	

Plantilla por edad	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN				ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN					
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla	Brecha de género	Índice feminización
25 menos	171	329	500	13,16%	34,20%	65,80%	11,07%	14,60%	-31,60%	0,52
25 a 29	170	283	453	11,93%	37,53%	62,47%	11,00%	12,56%	-24,94%	0,60
30 a 34	149	248	397	10,45%	37,53%	62,47%	9,64%	11,01%	-24,94%	0,60
35 a 39	152	216	368	9,69%	41,30%	58,70%	9,84%	9,59%	-17,39%	0,70
40 a 44	191	250	441	11,61%	43,31%	56,69%	12,36%	11,10%	-13,38%	0,76
45 a 49	252	249	501	13,19%	50,30%	49,70%	16,31%	11,05%	0,60%	1,01
50 a 54	215	246	461	12,14%	46,64%	53,36%	13,92%	10,92%	-6,72%	0,87
55 a 59	161	236	397	10,45%	40,55%	59,45%	10,42%	10,47%	-18,89%	0,68
60 a 64	72	166	238	6,27%	30,25%	69,75%	4,66%	7,37%	-39,50%	0,43
65 en adelante	12	30	42	1,11%	28,57%	71,43%	0,78%	1,33%	-42,86%	0,40
Total general	1.545	2.253	3.798	100,00%	40,68%	59,32%	100,00%	100,00%	-18,64%	0,69

Rango antigüedad	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN				ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN					
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla	Brecha de género	Índice feminización
0 a 1 años	383	565	948	24,96%	40,40%	59,60%	24,79%	25,08%	-19,20%	0,68
1 a 3 años	358	531	889	23,41%	40,27%	59,73%	23,17%	23,57%	-19,46%	0,67
3 a 5 años	112	231	343	9,03%	32,65%	67,35%	7,25%	10,25%	-34,69%	0,48
5 a 10 años	237	441	678	17,85%	34,96%	65,04%	15,34%	19,57%	-30,09%	0,54
de 10 a 15 años	118	194	312	8,21%	37,82%	62,18%	7,64%	8,61%	-24,36%	0,61
de 15 a 20 años	234	190	424	11,16%	55,19%	44,81%	15,15%	8,43%	10,38%	1,23
de 20 a 25 años	86	72	158	4,16%	54,43%	45,57%	5,57%	3,20%	8,86%	1,19
más de 25 años	17	29	46	1,21%	36,96%	63,04%	1,10%	1,29%	-26,09%	0,59
Total general	1.545	2.253	3.798	100,00%	40,68%	59,32%	100,00%	100,00%	-18,64%	0,69

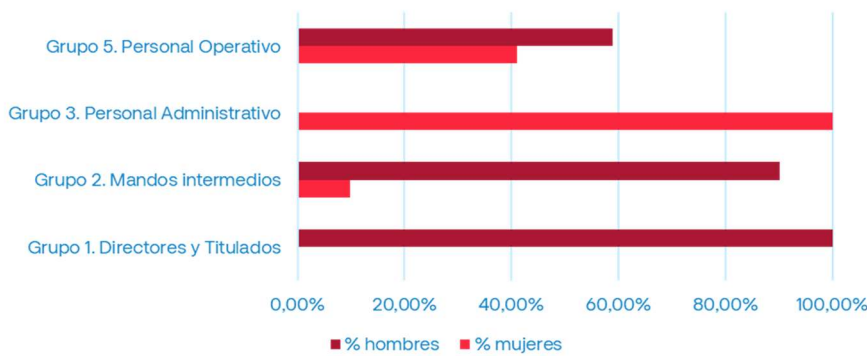
Plantilla por edad	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN				ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN					
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla	Brecha de género	Índice feminización
Temporal	89	127	216	5,69%	41,20%	58,80%	5,76%	5,64%	-17,59%	70,08%
Indefinido	1.455	2.117	3.572	94,05%	40,73%	59,27%	94,17%	93,96%	-18,53%	68,73%
Fijo discontinuo	1	9	10	0,26%	10,00%	90,00%	0,06%	0,40%	-80,00%	11,11%
Total general	1.545	2.253	3.798	100,00%	40,68%	59,32%	100,00%	100,00%	-18,64%	68,58%



Tipo Contrato	Código contrato	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN				ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN					
		Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla	Brecha de género	Índice feminización
Indefinido											
Completa											
Discapacitados	130		7	7	0,18%	0,00%	100,00%	0,00%	0,31%	-100,00%	-
Discapacitados transformación contrato temporal	139		1	1	0,03%	0,00%	100,00%	0,00%	0,04%	-100,00%	0,00
Ordinario	100	702	1.051	1.753	46,16%	40,05%	59,95%	45,44%	46,65%	-19,91%	0,67
Transformación contrato temporal	189	323	616	939	24,72%	34,40%	65,60%	20,91%	27,34%	-31,20%	0,00
Parcial											
Discapacitados	230	1	1	2	0,05%	50,00%	50,00%	0,06%	0,04%	0,00%	1,00
Discapacitados transformación contrato temporal	239		1	1	0,03%	0,00%	100,00%	0,00%	0,04%	-100,00%	0,00
Jubilación parcial	540	1	5	6	0,16%	16,67%	83,33%	0,06%	0,22%	-66,67%	0,20
Ordinario	200	310	319	629	16,56%	49,28%	50,72%	20,06%	14,16%	-1,43%	0,97
Transformación contrato temporal	289	118	116	234	6,16%	50,43%	49,57%	7,64%	5,15%	0,85%	1,02
Temporal											
Completa											
Eventual por circunstancias de la producción	402	25	53	78	2,05%	32,05%	67,95%	1,62%	2,35%	-35,90%	0,47
Interinidad	410	28	46	74	1,95%	37,84%	62,16%	1,81%	2,04%	-24,32%	0,61
Parcial											
Discapacitados	530	1		1	0,03%	100,00%	0,00%	0,06%	0,00%	100,00%	
Eventual por circunstancias de la producción	502	26	19	45	1,18%	57,78%	42,22%	1,68%	0,84%	15,56%	1,37
Interinidad	510	9	9	18	0,47%	50,00%	50,00%	0,58%	0,40%	0,00%	1,00
Fijo discontinuo											
Indefinido fijo/discontinuo	300	1	9	10	0,26%	10,00%	90,00%	0,06%	0,40%	-80,00%	0,11
Total general		1.545	2.253	3.798	100,00%	40,68%	59,32%	100,00%	100,00%	- 0,19	0,69

Grupo Profesional	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN				ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN					
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla	Brecha de género	Índice feminización
Grupo 1. Directores y Titulados	-	1	1	0,03%	0,00%	100,00%	0,00%	0,04%	-100,00%	-
Grupo 2. Mandos intermedios	6	55	61	1,61%	9,84%	90,16%	0,39%	2,44%	-80,33%	0,11
Grupo 3. Personal Administrativo	9		9	0,24%	100,00%	0,00%	0,58%	0,00%	100,00%	-
Grupo 5. Personal Operativo	1.530	2.197	3.727	98,13%	41,05%	58,95%	99,03%	97,51%	-17,90%	0,70

Distribución por sexo





Categoría	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN				ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN				Brecha de género	Índice feminización
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla		
Grupo 1. Directores y Titulados	-	1	1	0,03%	0,00%	100,00%	0,00%	0,04%	-100,00%	-
Encargado/a General -Gerente/a		1	1	0,03%	0,00%	100,00%	0,00%	0,04%	-100,00%	-
Grupo 2. Mandos intermedios	6	55	61	1,61%	9,84%	90,16%	0,39%	2,44%	-80,33%	0,11
Supervisor/a Dpto/Servicios	5	33	38	1,00%	13,16%	86,84%	0,32%	1,46%	-73,68%	0,15
Jefe/a de Servicios		11	11	0,29%	0,00%	100,00%	0,00%	0,49%	-100,00%	-
Coordinador/a Dpto/Servicios		6	6	0,16%	0,00%	100,00%	0,00%	0,27%	-100,00%	-
Inspector/a	1	4	5	0,13%	20,00%	80,00%	0,06%	0,18%	-60,00%	0,25
Encargado/a General -Gerente/a		1	1	0,03%	0,00%	100,00%	0,00%	0,04%	-100,00%	-
Grupo 3. Personal Administrativo	9		9	0,24%	100,00%	0,00%	0,58%	0,00%	100,00%	-
Auxiliar Administrativo/a	6		6	0,16%	100,00%	0,00%	0,39%	0,00%	100,00%	-
Oficial 2 Administrativo/a	3		3	0,08%	100,00%	0,00%	0,19%	0,00%	100,00%	-
Grupo 5. Personal Operativo	1.530	2.197	3.727	98,13%	41,05%	58,95%	99,03%	97,51%	-17,90%	0,70
Auxiliar de Servicios	1.529	2.130	3.659	96,34%	41,79%	58,21%	98,96%	94,54%	-16,43%	0,72
Auxiliar de Servicios Especializado	1	67	68	1,79%	1,47%	98,53%	0,06%	2,97%	-97,06%	0,01
Total	1.545	2.253	3.798	100,00%	40,68%	59,32%	100,00%	100,00%	-18,64%	0,69

Evolución plantilla

Se aprecia que en los últimos 3 años la plantilla global de Servicios Securitas se ha incrementado en un 16,42%, en el mismo periodo el porcentaje de mujeres ha aumentado en un 8,57%, reduciéndose la brecha de género hasta el 18,64%.

Nos encontramos antes una situación equilibrada de plantilla donde el 40,68% son mujeres y el 59,32% son hombres.

Edad de plantilla

La edad media de la plantilla está equilibrada ya que es de 41,99 años en mujeres y de 41,08 en hombres, siendo la media global de 41,45 años.

Los empleados de más de 45 años que suponen el 43,15% de la plantilla; pero el 17,42% mayor está en la franja de 50 a 54 años, 17,12% de 45 a 49 y de 16,34% de 55 a 59.

El mayor porcentaje de mujeres se encuentra en la franja de 50 a 54 años con un 13,92%.

Antigüedad

La antigüedad media de la plantilla es de 6,39 años; por sexo la antigüedad media de las mujeres es de 6,96 años y la de los hombres es de 5,92 años.

Un 42,6% de la plantilla lleva más de 10 años en la empresa y un 48,37% lleva menos de 3 años, este último dato indica que la plantilla tiene una alta rotación.

Estructura de contratación

Analizamos la plantilla por la tipología de contratación por tipo de contrato, eventual, fija, fijo discontinuo y por tipo de jornada, total o parcial.



Por tipo de contrato

El personal en Servicios Securitas tiene una vinculación laboral de tipo indefinida en un 94,05% de las contrataciones, y un 5,69% de tipo temporal. Los contratos fijos discontinuos aún son pocos 0,26%.

La proporción entre mujeres y hombres por tipo de contrato es similar en ambos tipos de contrato y similar a la distribución total, aunque las personas con contrato fijo discontinuo todas casi todos hombres.

En el índice de concentración se ve que entre la plantilla con contratos temporales se encuentra equilibrado, con respecto a la representatividad de mujeres y hombres en la empresa.

Por tipo de jornada

La jornada completa supone realizar el 100% de las horas de trabajo según convenio; es decir, 1.804 horas anuales de trabajo efectivo.

En el índice de concentración se observa que el 30,16% de la plantilla femenina tiene un contrato a tiempo parcial frente a un 20,86 de la plantilla masculina, es decir casi 10 puntos porcentuales más la parcialidad de la jornada de las mujeres.

Resumen de estructura de contratación

Entre los contratos indefinidos destacan los de tiempo completo ordinarios, que suponen un 70,88% de los existentes y siendo el índice de presentación el 66,34% de la plantilla femenina y el 73,99% de la plantilla masculina, con una situación más favorable al sexo masculino.

El 24,72% de los contratos son indefinidos a tiempo completo provenientes de la conversión de contratos temporales. Esto da idea de la política de la empresa de potenciar los contratos indefinidos.

Hay también un 22,72% de personas de la plantilla con contratos indefinidos a tiempo parcial, que corresponden al 27,70% de las mujeres de la plantilla femenina y al 19,31% de los hombres de la plantilla masculina.

Respecto a los contratos temporales, en su gran mayoría son eventuales por circunstancias de la producción o por interinidad, ambos tiempos completos 3,24%, siendo el resto con poca incidencia.

Por último, respecto a los contratos fijos discontinuos, los 10, un 0,26% de los contratos.

Clasificación de plantilla

El porcentaje de mandos intermedios está altamente masculinizado, esto es debido a la dependencia de la otra empresa del Grupo, donde los mandos son compartidos. Porcentaje de mujeres 9,68% frente al 90,32% de los hombres.

No tenemos personal encuadrado en lo Grupos profesionales 4.

El 96,34 % de la plantilla se concentra en el puesto de auxiliar de servicios, en el que hay un 41,79% de mujeres y un 58,21 % de hombres.

En 3 puestos no hay mujeres, todos en el Grupo Profesional de mandos intermedios, estos puestos suponen el 0,5 % de la plantilla.



Selección y contratación

Las personas encargadas de las funciones de selección de personal para la compañía actúan en todo momento respetando el principio de igualdad de oportunidades. En base a este principio, no cabe denegar a una persona el derecho a trabajar o colaborar en Grupo Securitas por razón de raza, religión, sexo, orientación sexual, origen y estado civil.

Este mismo principio rige las oportunidades de promoción, de modo que las circunstancias indicadas no pueden actuar como impedimento a la promoción o al desarrollo de la carrera profesional de ninguno de los profesionales que prestan servicios en Grupo Securitas.

Por tanto, los empleados/as Grupo Securitas encargados/as de contratar o definir las carreras profesionales de las personas que trabajen para el Grupo deben actuar, en la toma de sus decisiones, con plena objetividad y atendiendo, en todo caso, a la adecuación de los perfiles de los/as candidatos/as a las necesidades de empresa que deban ser cubiertas.

Se ha analizado que el lenguaje contenido en las ofertas de empleo es inclusivo, ya que, en las mismas se hace alusión a ambos sexos. Asimismo, en las ofertas de trabajo publicadas por Securitas, se describe detalladamente el empleo y el perfil del candidato/a apto/a para el mismo.

Por otra parte, se intenta evitar que las imágenes publicitarias o contenidas en comunicaciones tanto internas como externas reflejen roles con sesgo de género (por ejemplo, se intenta evitar que aparezcan imágenes de hombres asociadas a puestos de responsabilidad e imágenes de mujeres asociadas a puestos de menor responsabilidad). No obstante, es otro aspecto en el que puede haber un recorrido de toma de conciencia y mejora.

Todo lo puesto se refiere tanto a comunicaciones externas como internas, aunque es mejorable en las comunicaciones con proveedores/as y con clientes.

La empresa posee políticas de reclutamiento, selección y promoción interna. Conforme a esta última, en primera instancia se ofrecen las vacantes a las personas trabajadoras de la compañía como parte del compromiso con la mejora profesional de las/os empleadas/os. Acerca de ello, cabe remitirse al apartado de este diagnóstico en el que se trata acerca de la promoción.

En ausencia de recursos internos para cubrir los puestos, se recurre a la difusión de ofertas públicas, a través de la web corporativa los principales portales especializados de internet (InfoJobs, LinkedIn, etc.).

Las personas que intervienen en el proceso de selección son el/la técnico/a de recursos humanos y el/la responsable del departamento que corresponda.

Tanto el/la técnico/a de recursos humanos como los/as responsables de departamento disponen de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otro lado, si nos centramos en los datos cuantitativos de Servicios Securitas, podemos concluir lo siguiente:

En el área de selección y contratación se han analizado las altas y bajas en el periodo.

Para el estudio se ha tomado como referencia el dato de alta nueva, que es el número de empleados activos a 31 de diciembre 2023 con fecha de contratación dentro del año natural; hablamos de 1.071 empleados, 40,90% de los cuales han sido mujeres frente a un 59,10% de hombres.

La mayoría de las altas son para cubrir puestos operativos.



La categoría de auxiliar de servicios supone el 96,30% de las altas nuevas, siendo el porcentaje de mujeres del 41,58%.

La categoría de auxiliar de servicios especializado supone el 2,98% de las nuevas contrataciones, donde no se ha contratado a ninguna mujer.

Conclusiones

- No se observan principios o criterios discriminatorios en los procesos de selección y contratación susceptibles de vulnerar los principios de igualdad de trato y oportunidades de mujeres en el acceso al empleo.
- Si se observa una infrarepresentatividad en las posiciones de mandos intermedios, y en la categoría de auxiliar de servicios especializado.

Propuestas de mejora

- Declarar la igualdad de mujeres y hombres como uno de los propósitos específicos de los procedimientos de selección y contratación
- Manifiestar la garantía de que los procesos de selección de personal atienden exclusivamente a los méritos y a la idoneidad para el puesto de las personas candidatas.
- Redactar las ofertas de empleo empleando guías que prevean la evitación de toda valoración, si quiera inconsciente, por razón de sexo.
- Promover criterios en la formulación de ofertas de trabajo que tiendan a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla, en las categorías infra representadas.
- Priorizar las candidaturas del sexo infrarrepresentado ante dos candidaturas de igual valor.

Clasificación profesional

Conclusiones

- Como puede observarse en el Informe Diagnostico, existen categorías en las que las mujeres se encuentran infra representadas, sobre todo en puestos con cierta responsabilidad o capacidad de dirección, como se observa en los puestos de mandos intermedios y auxiliares de servicios especializados.

Propuestas de mejora

- Tal y como se adelantaba en el apartado anterior, se establecerá como acción de mejora, para tratar de neutralizar, aún con la problemática de un sector claramente masculinizado en las posiciones de auxiliar de servicios especializado, la representación de sexos en las diferentes categorías laborales priorizando las candidaturas del sexo infrarrepresentado ante candidaturas de igual valor.
- Realizar en el periodo de vigencia del Plan una nueva evaluación de puesto utilizando los criterios que se adapten a los criterios establecidos en la herramienta de SVPT del Ministerio de Igualdad.
- Que se publicite la política de Selección, contratación de la Compañía



Formación

Conclusiones

- De la revisión de la situación Servicios Securitas se ha podido constatar el especial compromiso del Grupo con la formación de todas las personas trabajadoras que componen la plantilla del mismo, buscando impulsar el crecimiento y la carrera profesional de los empleados/as en plantilla, desarrollando y ofertando formaciones que contribuyan al desarrollo profesional de éstos.
- Entre otras se constata que la formación se ofrece en horario laboral para que todas las personas puedan asistir, así mismo en la formación sobre desarrollo directivo se intenta priorizar la presencia de mujeres.
- El Plan de formación incluye una acción formativa sobre la ley de igualdad entre mujeres y hombres. Además, se ha impartido formación sobre igualdad entre mujeres y hombres al personal de estructura.
- Asimismo, las personas trabajadoras reciben tanto formación específica y adecuada a su puesto como formación de carácter general.
- Si nos centramos en los datos cuantitativos de la formación impartida por Securitas Seguridad España ha sido:

Modalidad formativa	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN				ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN					
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla	Brecha de género	Índice feminización
Distancia	2	21	23	0,40%	8,70%	91,30%	0,09%	0,60%	-82,61%	0,10
Mixta/Teleformación	5	10	15	0,26%	33,33%	66,67%	0,21%	0,29%	-33,33%	0,50
Presencial	20	114	134	2,30%	14,93%	85,07%	0,85%	3,28%	-70,15%	0,18
Teleformación	2.313	3.332	5.645	97,04%	40,97%	59,03%	98,85%	95,83%	-18,05%	0,69
Total	2.340	3.477	5.817	100,00%	40,23%	59,77%	100,00%	100,00%	-19,55%	0,67

Se han ofrecido 5.817 cursos formativos de los cuales el 40,23% son mujeres y el 59,77% hombres

Propuestas de mejora

- Con el objetivo de mejorar los contenidos impartidos en materia de igualdad a las personas trabajadoras, se compartirá con la comisión de seguimiento del plan los materiales formativos comentados, a fin de encontrar áreas de mejora para futuras actividades formativas.
- Se ofrecerá un módulo formativo en materia de Igualdad a toda la Plantilla.
- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente
- Incrementar los cursos de capacitación que permitan promocionar a posiciones dentro del Grupo Securitas.



Promoción profesional

Grupo, apuesta por el talento interno y por el desarrollo profesional de sus empleados y empleadas. Es por ello, que la gestión del talento interno se revela como una de las prioridades absolutas del Grupo.

Conclusiones

- Grupo Securitas ha implado en su procedimiento de selección tanto interno como externo la medida de presentación en la terna final de candidatas femeninas, si cumplen con los requisitos exigidos.
- En este sentido, es preciso poner de relieve el especial compromiso de las Empresas para con sus trabajadores/as, compromiso que adquiere una especial trascendencia en lo que a promociones se refiere a través de las políticas de selección, desde la misma se fomenta la ocupación de vacantes por personal interno con carácter prevalente respecto de contrataciones externas.
- Así, cuando se producen una vacante, las vías de comunicación de vacantes de promoción interna son las siguientes: Comunicaciones a través del correo electrónico, publicación en el Portal del empleado.
- Grupo Securitas establecen planes de desarrollo específicos e individualizados a fin de potenciar el talento y favorecer el crecimiento profesional de las personas trabajadoras.
- Por otro lado, si nos centramos en los datos cuantitativos de promociones, podemos concluir lo siguiente:
-

Categoría Inicio	Promoción	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla	Brecha de género	Índice feminización
Almacenero/a	Auxiliar de servicios	1	2	3	1,80%	33,33%	66,67%	2,17%	1,65%	-33,33%	0,50
Auxiliar de servicios	Auxiliar administrativo/a	2	1	3	1,80%	66,67%	33,33%	4,35%	0,83%	33,33%	2,00
Auxiliar de servicios	Ayudante encargado/a	1	1	2	0,60%	100,00%	0,00%	2,17%	0,00%	100,00%	-
Auxiliar de servicios	Coordinador/a de servicios	1	1	2	0,60%	0,00%	100,00%	0,00%	0,83%	-100,00%	-
Auxiliar de servicios	Coordinador/a dpto/servicios	1	1	2	0,60%	0,00%	100,00%	0,00%	0,83%	-100,00%	-
Auxiliar de servicios	Oficial 2 administrativo	1	1	2	0,60%	0,00%	100,00%	0,00%	0,83%	-100,00%	-
Auxiliar de servicios	Vigilante/a de seguridad	42	107	149	89,22%	28,19%	71,81%	91,30%	88,43%	-43,62%	0,39
Auxiliar de servicios especializado	Oficial/a 2 seguridad electronica	1	5	6	3,59%	0,00%	100,00%	0,00%	4,96%	-100,00%	-
Auxiliar de servicios especializado	Vigilante/a de seguridad	1	1	2	0,60%	0,00%	100,00%	0,00%	0,83%	-100,00%	-
Supervisor/a dpto/servicios	Coordinador/a de servicios	1	1	2	0,60%	0,00%	100,00%	0,00%	0,83%	-100,00%	-
Total		46	121	167	100,00%	27,54%	72,46%	100,00%	100,00%	-44,91%	0,38

En relación con el número empleados han ascendido de nivel profesional nos encontramos con un total de 167 ascensos.

Atendiendo a la desagregación por sexo el número de personas que han ascendido es mayor en el colectivo de hombres, 72,46%, frente a un 27,54% que observamos en el colectivo de mujeres.

La mayoría de las promociones son de Auxiliar de Servicios a Vigilantes de Seguridad que suponen el 89,22% de las promociones, donde las mujeres representan el 28,19% de estas.

Propuestas de mejoras:

- De forma muy similar a como se planteaba en el área de Selección y Contratación, desde nuestro margen de influencia, cuando se trate de promociones, se establecerá como acción de mejora, priorizar las candidaturas internas del sexo infrarrepresentado ante candidaturas internas de igual valor.



- Además, se reforzarán, los canales de comunicación interna siempre que existan puestos vacantes, priorizando, su valoración frente a las que procedan del mercado.
- Se incrementarán los cursos de capacitación del personal para optar la promoción a otras empresas del Grupo.
- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.

Condiciones de trabajo incluida la auditoría retributiva.

No se advierten diferencias significativas en el tipo de contratación entre mujeres y hombres; si bien, en cuanto al tipo de jornada, se advierte que las mujeres tienen un porcentaje de parcialidad superior al de los hombres.

Valoración de puestos

Metodología de valoración de puestos y niveles

Metodología IPE (International Position Evaluation) de valoración de puestos

- La metodología o sistema IPE (International Position Evaluation), propiedad de Mercer, ofrece un enfoque global de valoración de puestos basado en puntos y factores, que permite un análisis consistente del tamaño de la organización y de la aportación de las posiciones evaluadas. Además, esta valoración puede aplicarse a todo tipo de organizaciones en cualquier parte del mundo. Las principales características y ventajas del sistema IPE son las siguientes:
 - Sistema analítico que asigna puntos en función de cinco factores, divididos en 12 dimensiones.
 - Sistema volcado en una plataforma online (Mercer WIN® | eIPE).
 - Agrupa los puestos por Niveles.
 - Permite hacer comparaciones entre departamentos, empresas del grupo (cuando aplique) y el mercado.
 - Metodología contrastada y utilizada a nivel global.
- Mercer IPE se utiliza para medir la aportación e importancia relativa de los puestos dentro de una organización de una manera objetiva en la que no se valora al titular del puesto, sino el puesto en sí mismo, evitando sesgos subjetivos.
- Reflejando las más actuales, complejas y diversas estructuras de negocios, IPE considera objetivamente tanto la estructura de la organización, la complejidad del negocio como el valor que crea cada puesto dentro del contexto de su operación particular.
- La aplicación de los factores de IPE durante el proceso de valoración de puestos ayuda a fortalecer el entendimiento del negocio, valorar la relación entre puestos y familias de puestos, alinear los puestos en los niveles y segmentos de negocio a través de diferentes geografías. Todo ello con la mayor transparencia derivada del procedimiento mismo de valoración.



Por todo lo anterior, el sistema de valoración de puestos IPE de Mercer cumple con los requerimientos indicados en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, al otorgar transparencia y objetividad en la valoración de puestos dentro de la organización, eliminando cualquier sesgo de discriminación entre hombres y mujeres, y permitiendo la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución en puestos de trabajo de igual valor.

Proceso de valoración de puestos con la metodología IPE

IPE (International Position Evaluation) es la metodología de valoración de puestos de puntos y factores desarrollada por Mercer y aplicada a nivel internacional en empresas de todos los sectores y tamaños.

A continuación se detalla el proceso de valoración de puestos con la metodología IPE:



Los 5 factores y 12 dimensiones de la metodología IPE



Peso y puntuaciones de cada factor.

Impacto y conocimiento son los factores que más pesan



Detalle de la cadena de valor

Eslabones	Descripción
Creación de ideas/concepto	Desarrollo de capital intelectual y/o tecnología: Incluye investigación básica y actividades de desarrollo donde el eventual servicio y/o potencial del mercado para ese servicio es desconocido.
Generación de utilidad	Definición del servicio: Incluye el desarrollo del servicio ofrecido y de las especificaciones relativas al mismo, tales como herramientas y procesos para la prestación del servicio. Asimismo, puede incluir el desarrollo de nuevos mercados para las líneas de servicio existentes.
Aplicación de soluciones	Entrega de soluciones basadas en servicios: Generalmente incluye servicios profesionales como la consultoría y el desarrollo creativo donde el cliente paga por idea.
Marketing	Marketing (independiente de ventas): Función responsable del análisis y planificación del mercado interno y de la comunicación externa, tales como relaciones públicas, publicidad y temas vinculados al marketing.
Ventas	Ventas (excluye el marketing): Incluye la gestión de la fuerza de venta directa e indirecta.
Distribución	Entrega física del servicio: Distribución de los servicios a los clientes a través del contacto personal. Incluye contacto vía telefónica, internet, etc. Puede incluir la entrega física de los servicios. Las etapas de la cadena de valor “Aplicaciones de soluciones” y “Distribución” siempre transcurren al mismo tiempo, aunque la etapa “Distribución” puede transcurrir sin “Aplicaciones de soluciones”
Servicio al cliente	Soporte: Incluye el call center para clientes y la asistencia post-servicio.



Detalle de cada uno de los factores

Impacto

IMPACTO		CONTRIBUCIÓN				
		1	2	3	4	5
Analiza la naturaleza y el alcance de influencia que tiene un puesto en su área de responsabilidad en relación con la creación de valor de la Organización		Limitada Es difícil percibir su contribución en el logro de resultados	Alguna Contribución fácilmente perceptible medible que conduce normalmente y de modo indirecto al logro de resultados	Directa Clara y directamente influye sobre el plan de acción que determina la consecución de resultados	Significativa Contribución bastante marcada con autoridad de primera línea o de naturaleza primaria	Principal Contribuye predominantemente en la determinación del logro de resultados clave
N A T U R A L E Z A	1 Tarea Trabaja conforme a estándares y directrices	Genera su propio output siguiendo procedimientos/procesos definidos bajo una estrecha supervisión y guía	Genera su propio output siguiendo una amplia estructura o estándares con algún impacto en el área de trabajo	Genera su propio output conforme a objetivos operacionales específicos	Genera su propio output con amplios objetivos operativos. Impacto significativo dentro del área de trabajo	Genera su propio output con un impacto principal sobre los objetivos operacionales más amplios en el área de trabajo
	2 Operativo Trabaja para alcanzar objetivos operacionales o estándares de servicio	Trabaja para alcanzar objetivos y generar resultados en un marco operacional a corto plazo y tiene impacto limitado sobre otros	Fija y alcanza objetivos diarios que tienen algún impacto sobre otros dentro del área de trabajo	Fija objetivos y genera resultados que tienen impacto directo sobre la consecución de resultados dentro del área de trabajo	Fija objetivos y genera resultados que tienen un impacto significativo en el contexto de un área operacional más amplia	Fija objetivos y genera resultados que tienen un impacto principal dentro del contexto de un área operacional más amplia
	3 Táctico Especifica nuevos productos, procesos, estándares basados en la estrategia de la organización, o fija planes operativos a corto y/o medio plazo	Proporciona input para nuevos productos, procesos, estándares o planes operativos para apoyar las estrategias de la organización, con impacto limitado en los resultados globales de la unidad de negocio/función - menos del 10%	Proporciona input medible para nuevos productos, procesos, estándares o planes operativos con algún impacto en los resultados globales de la unidad de negocio/función - del 10% al 15%	Desarrolla nuevos productos, procesos, estándares o planes operativos, para apoyar las estrategias de la organización, con un impacto directo en los resultados globales de la unidad de negocio/función - del 16% al 20%	Contribución muy marcada en la definición de la dirección de nuevos productos, procesos, estándares o planes operativos basados en la estrategia de la organización, con un impacto significativo a medio plazo sobre los resultados globales de la unidad de negocio/función - del 21% al 30%	Autoridad predominante en el desarrollo de nuevos productos, procesos, estándares o planes operativos basados en la estrategia de la organización, con un impacto principal a medio plazo sobre los resultados globales de la unidad de negocio/función - más del 30%
	4 Estratégico Establece e implementa estrategias de negocio con un enfoque a largo plazo (3 a 5 años) basadas en la visión de la organización	Proporciona input a una unidad corporativa de negocio o a las estrategias de la organización resultados, pero el input está limitado por el alcance del rol - menos del 10%	Proporciona input medible a una unidad corporativa de negocio o a las estrategias de la organización dentro de los límites del rol o input de otras personas - del 10% al 15%	Directamente influye en el desarrollo de la unidad corporativa de negocio o en las estrategias de la organización en el marco de la estrategia corporativa general - del 16% al 20%	Contribución marcada en la definición de las estrategias de negocio de una unidad de negocio corporativa u organización, pero sin autoridad predominante - del 21% al 30%	Autoridad predominante en la definición de las estrategias de una unidad de negocio corporativa u organización, influido principalmente por la visión de la organización - más del 30%
	5 Visionario Lidera una organización para desarrollar, implantar y lograr su misión, visión y valores	Lidera una organización dentro de una corporación o una unidad de negocio corporativa con responsabilidad para influir en la visión de la organización. Dicha influencia está limitada por una fuerte dirección de otras unidades o servicios centrales	Lidera una organización dentro de una corporación o una unidad de negocio corporativa, con responsabilidad de proporcionar una fuerte dirección sobre la visión de la organización; la visión de la organización proviene del nivel corporativo	Lidera una organización dentro de una corporación o una unidad de negocio corporativa con responsabilidad y autoridad para decidir sobre la visión de la organización. La visión puede ser influida, en parte, por la visión y estrategia corporativa	Lidera una organización independiente o varias organizaciones o unidades de negocio corporativas dentro de una corporación con la libertad para definir la visión y dirección y únicamente influido por la dirección proveniente del consejo de administración	Lidera una corporación con múltiples organizaciones o unidades de negocio. Crea, comunica e implanta la misión, visión y valores de toda la corporación con libertad para definir la visión y dirección únicamente influido por el input que le proporciona el consejo de administración

No se permiten ¼ puntos

Conocimiento (2/1)

CONOCIMIENTO		EQUIPO/S		
		1	2	3
Analiza la naturaleza del conocimiento requerido en el puesto (nivel requerido, modo en que se aplica y contexto geográfico) para cumplir con los objetivos marcados y crear valor		Miembro de equipo Contribuye individualmente, sin responsabilidad directa para liderar a otros	Jefe de equipo Desarrolla a los miembros del equipo (o por lo menos) en habilidades. Lidera, programa, asigna y supervisa el trabajo	Jefe de jefes Dirige más de un equipo. Determina la estructura del equipo y los roles de los miembros
N A T U R A L E Z A	1 Conocimiento limitado del trabajo Conocimiento fundamental de las rutinas y estándares básicos del trabajo para operar dentro de unas barreras definidas	Sigue rutinas básicas de trabajo y estándares	Lidera a un equipo para asegurar un resultado mediante la implantación de rutinas y estándares básicos de trabajo	Gestiona y lidera equipos mediante la implantación de rutinas y estándares de trabajo básicos
	2 Conocimiento básico del trabajo Conocimiento especializado dentro de un área de trabajo específica (comercial, técnica o áreas de soporte)	Aplica conocimientos básicos de prácticas y procedimientos en su trabajo	Lidera a un equipo mediante la aplicación de conocimientos básicos de prácticas y procedimientos	Gestiona y lidera equipos mediante la aplicación de conocimientos básicos de prácticas y procedimientos
	3 Conocimiento amplio del trabajo Amplio conocimiento de la teoría y principios dentro de una disciplina profesional, o conocimiento avanzado de una práctica técnica/operativa específica	Aplica conocimientos amplios de una disciplina profesional o conocimientos avanzados específicos de prácticas, técnicas/operativas	Lidera a un equipo mediante la aplicación de conocimientos amplios de un área de trabajo o conocimientos básicos de varias áreas de trabajo similares	Gestiona y lidera equipos mediante la aplicación de conocimientos amplios en un área de trabajo o conocimientos básicos de varias áreas de trabajo similares
	4 Experto Habilidades avanzadas/ bien desarrolladas y conocimiento de una disciplina profesional específica, incluyendo la integración de teoría y principios con las prácticas y procedimientos de la organización	Aplica conocimiento profundo de un área de trabajo o conocimientos amplios de diversas áreas de trabajo	Lidera a un equipo mediante la aplicación de conocimientos profundos de un área de trabajo o conocimientos amplios de varias áreas de trabajo similares	Gestiona y lidera equipos mediante la aplicación de conocimientos profundos de un área de trabajo o mediante conocimientos amplios de varias áreas de trabajo similares

Se permiten ¼ puntos

Ámbito

Aplicación del conocimiento

Nacional Localidades de un país o países vecinos con una cultura afín	1
Regional Región continental (e. Asia, Europa, Latinoamérica, Oriente Medio)	2
Global Todas las regiones del mundo	3



Conocimiento (2/2)

NATURALIZA

CONOCIMIENTO		EQUIPO/S		
		1	2	3
<p>Analiza la naturaleza del conocimiento requerido en el puesto (nivel requerido, modo en que se aplica y contexto geográfico) para cumplir con los objetivos marcados y crear valor</p>		<p>Miembro de equipo Contribuye individualmente, sin responsabilidad directa para liderar a otros</p>	<p>Jefe de equipo Desarrolla a los miembros del equipo (3 por lo menos) en habilidades. Lidera, programa, asigna y supervisa el trabajo</p>	<p>Jefe de jefes Dirige más de un equipo. Determina la estructura del equipo y los roles de los miembros</p>
5	<p>Profesional reconocido Dominio en una disciplina profesional específica, combinando un profundo conocimiento de la teoría y prácticas de la organización, o experiencia en varias disciplinas diferentes dentro de una función o varias áreas de trabajo diferentes de distintas funciones.</p>	<p>Aplica el dominio de una disciplina profesional específica conocimientos amplios en casi todas o todas las áreas de una función.</p>	<p>Lidera a un equipo por medio del expertise en casi todas o todas las áreas de una función o el dominio de una disciplina profesional específica</p>	<p>Gestiona y lidera equipos mediante el expertise en casi todas o todas las áreas de una función</p>
6	<p>Especialista funcional/ generalista organizativa Amplia experiencia gerencial en varias áreas de línea y soporte, o conocimiento concentrado en una disciplina particular, considerado como el experto de la organización en una disciplina particular</p>	<p>Aplica conocimientos concentrados de una disciplina particular o conocimientos profesionales estándar en diversas áreas de trabajo dentro de una misma función</p>	<p>Lidera a un equipo mediante conocimientos profesionales estándar de todas las áreas de trabajo de una función, experiencia práctica en diversas áreas funcionales o negocios, o conocimientos concentrados de una disciplina particular</p>	<p>Gestiona y lidera equipos mediante conocimientos profesionales estándar de todas las áreas de trabajo de una función o experiencia práctica en diversas áreas funcionales o negocios</p>
7	<p>Preeminencia funcional/amplia experiencia práctica Amplia y relevante experiencia gerencial en línea y soporte, o reconocido fuera de la organización por tener una habilidad superior en una disciplina o área de estudio más amplia</p>	<p>Aplica conocimientos preeminentes en diversas funciones o dentro de una disciplina más amplia, o experiencia práctica amplia en muchas funciones principales en uno o diversos negocios</p>	<p>Lidera a un equipo mediante experiencia amplia y práctica de muchas funciones importantes en uno o diversos negocios, o mediante el conocimiento preeminente en diversas funciones o dentro de una disciplina más amplia</p>	<p>Gestiona y lidera equipos mediante experiencia amplia y práctica en muchas funciones importantes de uno o varios negocios</p>
8	<p>Amplia y profunda experiencia práctica Experiencia gerencial significativa en varios negocios en las principales funciones de línea y soporte, combinada con una experiencia en una o más de las funciones de línea más importantes de la organización</p>	<p>No aplica</p>	<p>No aplica</p>	<p>Gestiona y lidera equipos mediante amplia y profunda experiencia práctica de casi todas las funciones de múltiples negocios</p>

Se permiten ½ puntos

Ámbito Aplicación del conocimiento	
<p>Nacional Localidades de un país o países vecinos con una cultura afín</p>	1
<p>Regional Región continental (e. Asia, Europa, Latinoamérica, Oriente Medio)</p>	2
<p>Global Todas las regiones del mundo</p>	3

Se permiten ¼ puntos

Innovación

NATURALIZA

INNOVACIÓN		COMPLEJIDAD			
		1	2	3	4
<p>Analiza los requerimientos del puesto para identificar y realizar mejoras en procedimientos, servicios o productos así como desarrollar nuevas ideas, métodos, técnicas, servicios y/o productos</p>		<p>Definida Los problemas y asuntos a tratar generalmente recaen dentro de una misma área profesional o disciplina; el alcance del problema está bien definido</p>	<p>Difficil Los problemas y asuntos podrían estar vagamente definidos y requieren comprensión y consideración de otras disciplinas y áreas de trabajo</p>	<p>Compleja Los problemas y asuntos requieren una amplia base de soluciones que necesitan considerar dos de tres dimensiones: Operativo, Financiera, Humana</p>	<p>Multidimensional Problemas y asuntos de naturaleza claramente multidimensional; requieren soluciones completas con impacto directo en las tres dimensiones: Operativo, Financiera, Humana</p>
1	<p>Seguir Comparar con una fuente original o autoridad; no se espera ningún cambio</p>	<p>Segue un procedimiento establecido en el desempeño de tareas o actividades repetitivas</p>	<p>Segue un conjunto de actividades conocidas y bien establecidas o un proceso de trabajo para llegar a una solución</p>	<p>Segue un conjunto de actividades o procesos y hace frente a asuntos y problemas difíciles de tratar, gestionar o superar</p>	<p>Segue procesos y hace frente a asuntos y problemas que son difíciles de tratar, gestionar o superar</p>
2	<p>Comprobar Efectuar cambios menores</p>	<p>Revisa problemas en procesos y sistemas existentes</p>	<p>Revisa y corrige problemas que no son inmediatamente evidentes en sistemas y procesos existentes</p>	<p>Identifica, define y desarrolla soluciones para resolver asuntos y problemas que son inmediatamente evidentes en sistemas o procesos existentes</p>	<p>Identifica, define, dirige, y resuelve asuntos y problemas multidimensionales que no son inmediatamente evidentes en sistemas o procesos existentes</p>
3	<p>Modificar Adaptar o mejorar el valor o la calidad de métodos existentes. Introduce mejoras menores como parte de una actividad diaria</p>	<p>Actualiza o modifica métodos de trabajo dentro de su propio rol basándose en procedimientos definidos</p>	<p>Identifica problemas y actualiza o modifica métodos de trabajo dentro de su propio rol, sin tener procedimientos definidos</p>	<p>Analiza asuntos complejos y modifica métodos de trabajo dentro de su propia área de trabajo</p>	<p>Analiza extensivamente asuntos complejos multidimensionales y modifica métodos de trabajo en su propia área de trabajo</p>
4	<p>Mejorar Cambiar significativamente a través de la mejora de procesos, sistemas o productos existentes</p>	<p>Mejora, cambia o adapta significativamente, métodos y técnicas existentes en función de su experiencia personal y del feedback</p>	<p>Identifica problemas y mejora, cambia o adapta métodos y técnicas existentes de manera significativa, en función de sus experiencias personales y del feedback</p>	<p>Analiza asuntos complejos y mejora, cambia o adapta de manera significativa métodos y técnicas existentes</p>	<p>Analiza extensivamente asuntos complejos multidimensionales y mejora, cambia o adapta métodos y técnicas existentes de manera significativa</p>
5	<p>Crear/Conceptualizar Desarrollar nuevos conceptos o métodos que suponen una ruptura</p>	<p>Crear/conceptualiza nuevos métodos, técnicas y/o procesos en una sola área de trabajo o función</p>	<p>Crear/conceptualiza nuevos métodos, técnicas y/o procesos a través de diferentes áreas de trabajo o funciones</p>	<p>Analiza asuntos complejos antes de crear/conceptualizar nuevos métodos, técnicas y/o procesos a través de distintas áreas de trabajo o funciones</p>	<p>Analiza extensivamente asuntos complejos multidimensionales y crea/conceptualiza nuevos métodos, técnicas y/o procesos a través de distintas áreas de trabajo o funciones</p>
6	<p>Avance científico / técnico Crear o generar un avance significativo nuevo o revolucionario en conocimientos o técnicas</p>	<p>Integra múltiples conceptos para definir una nueva dirección o un avance significativo en productos o servicios en un área específica de productos/servicios</p>	<p>Integra múltiples conceptos a través de distintas áreas de trabajo para definir una nueva dirección o un avance significativo en productos o servicios</p>	<p>Analiza asuntos complejos e integra múltiples conceptos a través de diferentes funciones para definir una nueva dirección o un avance significativo en productos o servicios</p>	<p>No aplica</p>

Se permiten ¾ puntos

Se permiten ¼ puntos



Comunicación

No se permiten ¼ puntos

N
A
T
U
R
A
L
E
Z
A

COMUNICACIÓN		MARCO			
		1	2	3	4
<p>Analiza las habilidades comunicativas más difíciles y más frecuentemente requeridas por el puesto dentro y fuera de la Organización</p>		<p>Intereses internos compartidos Deseo común de alcanzar la solución dentro de la corporación</p>	<p>Intereses externos compartidos Deseo común de alcanzar la solución fuera de la corporación</p>	<p>Intereses internos divergentes Objetivos en conflicto que hacen difícil llegar a una solución dentro de la corporación</p>	<p>Intereses externos divergentes Objetivos en conflicto que hacen difícil llegar a una solución fuera de la corporación</p>
1	<p>Transmitir Comunicar información mediante afirmaciones, sugerencias, gestos o apariencias</p>	Obtener y proporcionar información a otras personas dentro de la organización	Obtener y proporcionar información a grupos externos a la organización	Obtener y proporcionar información a otras personas dentro de la organización donde se requiere tacto para evitar conflictos	Obtener y proporcionar información a grupos externos a la organización donde se requiere tacto para evitar conflictos
2	<p>Adaptar e intercambiar Alcanzar acuerdos mediante la flexibilidad y el compromiso</p>	Explicar hechos, prácticas, políticas, etc., a otras personas dentro de la organización	Explicar hechos, prácticas, políticas, etc., a grupos externos a la organización	Explicar hechos, prácticas, políticas, etc., a otras personas dentro de la organización donde las prácticas pasadas o puntos de vista divergentes que dificultan llegar a un acuerdo	Explicar hechos, prácticas, políticas, etc., a grupos externos a la organización donde puede existir escepticismo o reticencia a llegar a un acuerdo
3	<p>Influir Provocar el cambio sin ejercicio directo de mando, donde la persuasión es requerida</p>	Convencer a otras personas dentro de la organización cuando hay mucho interés por aceptar nuevos conceptos, prácticas y enfoques	Convencer a grupos externos a la organización, que desean llegar a un acuerdo, para aceptar nuevos conceptos, prácticas y enfoques	Convencer a otras personas dentro de la organización que son escépticas o no están dispuestas a aceptar nuevos conceptos, prácticas y enfoques	Convencer a grupos externos a la organización que son escépticos o no están dispuestos a aceptar nuevos conceptos, prácticas y enfoques
4	<p>Negociar Llegar a un acuerdo gestionando la comunicación a través del diálogo y el compromiso. Los temas son operativos a corto plazo, tácticos a medio plazo o de naturaleza estratégica limitada</p>	Convencer a otras personas dentro de la organización para que acepten propuestas y programas completos, donde todas las partes muestran interés por cooperar/participar	Convencer a grupos externos a la organización que desean llegar a un acuerdo para aceptar propuestas y programas completos	Convencer a otras personas dentro de la organización para que acepten propuestas y programas completos donde podría existir poco interés en cooperar o participar	Convencer a grupos externos a la organización que aceptan propuestas y programas completos donde existe poco interés en cooperar o participar
5	<p>Negociar a largo plazo Gestionar comunicación de gran importancia con implicaciones estratégicas a largo plazo para el conjunto de la organización</p>	Alcanzar un acuerdo de importancia estratégica con otras personas de la organización que tienen puntos de vista diferentes pero con un objetivo común	Alcanzar un acuerdo de importancia estratégica con otras personas fuera de la organización que tienen puntos de vista diferentes pero intereses comunes	Alcanzar un acuerdo de importancia estratégica con otras personas dentro de la organización que tienen puntos de vista y objetivos diferentes	Alcanzar un acuerdo de importancia estratégica con grupos externos de la organización que tienen puntos de vista y objetivos muy diferentes

Se permiten ¼ puntos



Riesgo

Se permiten ¼ puntos

N
A
T
U
R
A
L
E
Z
A

RIESGO		ENTORNO		
		1	2	3
<p>Analiza el tipo de riesgo (daño mental o físico) que puede sufrir el titular de la posición así como el nivel de exposición al mismo (entorno). Es un factor marginal del sistema IPE</p>		<p>Exposición baja La molestia puede ocurrir e impactar temporalmente en la salud</p>	<p>Exposición moderada La exposición al riesgo es frecuente y la salud puede verse afectada</p>	<p>Exposición alta Exposición constante a un entorno que puede ser permanentemente dañino para la propia salud</p>
0	<p>Normal Pueden aparecer temporalmente trastornos, pero normalmente no llevan a lesiones o limitaciones de la salud</p>	<p>Condiciones de trabajo normales. Trabajo físico y/o mental en un entorno en el que se aplican los estándares internacionales de seguridad</p>		
1	<p>Mental Riesgo de niveles altos de estrés y presión mental que puedan afectar a la propia salud</p>	<p>Trabajo recurrente bajo una estricta y ajustada presión de tiempo. Amenazas y confrontaciones verbales hostiles</p>	<p>Trabajo bajo una estricta y ajustada presión de tiempo en ocasiones frecuentes y durante considerables períodos de tiempo. Amenazas de conflictos políticos</p>	<p>Alta exposición a la violencia. Recurrentes y/o largas asignaciones en áreas políticas volátiles</p>
2	<p>Daño Riesgo de daño físico</p>	<p>Realización de tareas que requieren un elevado nivel de vigilancia como parte integrante del trabajo para asegurar la seguridad y evitar daños</p>	<p>Trabajo en entornos donde las medidas efectivas para evitar daños no son posibles del todo. Posibilidad de violencia en el área de trabajo que puede desembocar en daños personales</p>	<p>Trabajo continuo en entornos donde se podría causar daño físico estando la seguridad fuera de control de la organización. Presencia frecuente de violencia en el área de trabajo</p>
3	<p>Discapacidad Riesgo de discapacidad física o muerte</p>	<p>Trabajo en un entorno donde la discapacidad física y las amenazas de accidentes pueden ocurrir si no hay ajuste y adhesión a las directrices de seguridad</p>	<p>Trabajo en entornos donde hay una posibilidad real de discapacidad física o riesgos de amenazas a pesar de la adhesión a las directrices de seguridad</p>	<p>Alta exposición a la posibilidad de una discapacidad permanente como resultado de eventos fuera del control personal. Recurrentes y/o largas asignaciones en áreas de guerra, terrorismo o carencia de aplicación de la ley</p>

Se permiten ¼ puntos



De la aplicación del sistema IPE de valoración de puesto se han obtenido los siguientes resultados:

Área	Puesto	Clase IPE	Puntos totales	Impacto		Comunicación		Innovación		Conocimiento			Riesgo	
				Impacto	Contribución	Comunicación	Marco	Innovación	Complejidad	Conocimiento	Equipo	Alcance	Riesgo	Entorno
MANDO	ENCARGADO/A GENERAL	54	376	3,0	2,0	3,0	3,0	3,0	2,5	4,0	2,0	1,0	0,0	1,0
MANDO	JEFE/A DE DPTO./SERVICIOS	52	329	2,0	4,0	3,0	2,0	3,0	2,0	3,5	2,0	1,0	0,0	1,0
MANDO	COORDINADOR/A DPTO/SERVICIOS	50	295	2,0	4,0	2,5	2,0	2,5	2,0	4,0	1,0	1,0	0,0	1,0
MANDO	INSPECTOR/A	50	295	2,0	4,0	2,5	2,0	2,5	2,0	4,0	1,0	1,0	0,0	1,0
MANDO	SUPERVISOR/A DPTO/SERVICIOS	50	279	2,0	3,0	2,5	2,0	2,5	2,0	3,0	2,0	1,0	0,0	1,0
OPERATIVO	BOMBERO/A	46	179	1,0	4,0	2,5	1,0	2,0	2,0	2,5	1,0	1,0	2,0	2,0
OPERATIVO	AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	44	146	1,0	3,5	2,5	1,0	2,0	2,0	2,5	1,0	1,0	0,0	1,0
SOPORTE ADMINISTRATIVO	OFICIAL 2 ADMINISTRATIVO	43	125	1,0	3,0	2,0	1,0	2,0	2,0	2,5	1,0	1,0	0,0	1,0
SOPORTE ADMINISTRATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	42	100	1,0	2,5	2,0	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0	1,0	0,0	1,0
OPERATIVO	AUXILIAR DE SERVICIOS	42	100	1,0	2,5	2,0	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0	1,0	0,0	1,0

Obteniéndose el siguiente mapa de puestos:

Mapa de Puestos Servisecuritas

Clase IPE	MANDO	OPERATIVO	SOPORTE ADMINISTRATIVO	Clase IPE
54	ENCARGADO/A GENERAL			54
53				53
52	JEFE/A DE DPTO./SERVICIOS			52
51				51
50	COORDINADOR/A DPTO/SERVICIOS			50
	INSPECTOR/A			
	SUPERVISOR/A DPTO/SERVICIOS			
49				49
48				48
47				47
46		BOMBERO/A		46
45				45
44		AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO		44
43			OFICIAL 2 ADMINISTRATIVO	43
42		AUXILIAR DE SERVICIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	42
41				41
40				40



Auditoría Retributiva

Se ha llevado a cabo la Auditoría Retributiva de cada una de las empresas que conforman el Grupo SECURITAS para dar respuesta a los requerimientos exigidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 7.1. Concepto de auditoría retributiva

“Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir, en el mismo, una auditoría retributiva.

1.- La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.”

La Auditoría Retributiva, a diferencia del Registro Retributivo (análisis cuantitativo, a partir de lo realmente cobrado / importes efectivos), es un análisis cuantitativo, y cualitativo, transversal y completo, de la “Práctica Retributiva” de cada una de las Empresas del Grupo SECURITAS; a partir de los salarios teóricos (normalizados y anualizados), de las personas trabajadoras, de forma que, las situaciones particulares de éstas no afecten a los resultados obtenidos.

No se trata de analizar situaciones individuales, sino verificar si, en la práctica retributiva de cada una de las Empresas del Grupo SECURITAS existe un patrón, por el que la mujer, por el hecho de serlo, siendo el resto de las variables iguales (Grado, antigüedad, edad, función, ubicación, etc.), cobrase menos que el hombre.

En definitiva, lo que se pretende con la Auditoría Retributiva es conocer si existe, o no, discriminación salarial por razón de Género, en la “Práctica Retributiva” de las Compañías.

Para dar cumplimiento al vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por Grupo Profesional de Convenio, por puestos de igual valor, resultado del proceso de valoración de puestos que han realizado las Empresas, conforme a los requisitos y por categoría funcional definidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, de 13 de octubre.

Para el periodo que va desde el 1 enero 2023-31diciembre 2023, se han llevado a cabo los Registros Retributivos Obligatorios (importes efectivos) de cada una de las Empresas del Grupo SECURITAS. Este análisis ha sido realizado por la consultora MERCER, cumpliendo con todo lo definido, en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, modificado, a partir del 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. Se adjuntan como anexo a los diagnósticos las auditorías realizadas.

Como parte de los Registros Retributivos Obligatorios, se ha analizado la distribución de las plantillas conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en las Empresas, como indica el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes



de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en su Anexo 3.a.

En los Registros Retributivos de las Empresas del Grupo SECURITAS, se ha realizado el análisis, tanto de la:

- Brecha Salarial “no ajustada”, haciendo una comparativa, a partir de la media y la mediana de las retribuciones de cada uno de los dos géneros, sin segmentar la población por ningún tipo de clasificación profesional (ni por Grupos Profesionales, ni por Valoración de puestos).
- Brecha Salarial “ajustada”, haciendo una comparativa, a partir de la media y la mediana de las retribuciones de cada uno de los dos géneros, segmentando la población, tanto por Clasificación Profesional de Convenio (art. 5.2. RD 902/2020), y “además”, como señala el artículo 6 a) del RD 902/2020, por Grados resultantes del Proceso de Valoración de Puestos; y realizando el análisis por cada uno de los tres componentes de la retribución (sueldo base, complementos salariales y percepciones extrasalariales), tal y como señala el artículo 5 del RD 902/2020 y el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Resumen de las Diferencias superiores al 20% en la retribución total SERVICIOS SECURITAS.

Grupos Profesionales

- Grupo 2: Diferencia a favor de las mujeres en la retribución efectiva del 93,13% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia disminuye al 1,25% en la mediana a favor de los hombres.

Niveles de Valoración

- Nivel 46: Diferencia a favor de los hombres de 66,76% en el promedio y de 46,45% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación las diferencias disminuyen al 21,80% y 13,85% respectivamente.
- Nivel 50: Diferencia a favor de las mujeres en la retribución efectiva del 84,39% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia disminuye al 1,88%.

Categorías Funcionales

- Supervisor/ a Dpto. Servicios: Diferencia a favor de las mujeres en la retribución efectiva del 26,73% en el promedio y de 163,87% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia disminuye al 5,57% en el promedio y a 1,44% en la mediana, en este caso favoreciendo a los hombres.
- Bombero/ a: Diferencia a favor de los hombres de 66,76% en el promedio y de 46,45% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia disminuye a 21,08% y 13,85% respectivamente.



No se detectan diferencias superiores al 20% en ninguno de los Grupos de Convenio, así como en 6 de los 7 niveles de valoración y en 9 de las 10 categorías funcionales.

Respecto a las diferencias detectadas, que no son solventadas por los mecanismos de equiparación, se localizan los siguientes:

Niveles de Valoración

- Nivel 46: Diferencia a favor de los hombres de 66,76% en el promedio y de 46,45% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación las diferencias disminuyen al 21,80% y 13,85% respectivamente. Esta diferenciase debe principalmente a que la única mujer del nivel solo estuvo en la compañía de enero a marzo y durante ese periodo estuvo de baja médica por lo que no percibe complementos variables ni realiza horas extra.

Categorías Funcionales

- Bombero/ a: Diferencia a favor de los hombres de 66,76% en el promedio y de 46,45% en la mediana. Cuando se realizan los mecanismos de equiparación la diferencia disminuye a 21,80% y 13,85% respectivamente. Esta diferenciase debe principalmente a que la única mujer del nivel solo estuvo en la compañía de enero a marzo y durante ese periodo estuvo de baja médica por lo que no percibe complementos variables ni realiza horas extra.

Vigencia auditoría

La auditoría retributiva llevada a cabo por la empresa tendrá una vigencia de 2 años, esto es desde el 31 de octubre de 2024, hasta el 30 de octubre de 2026, fecha en que será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones, conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020

Conclusiones

- La compañía cuenta con una representación equilibrada de género contando con un mayor número de hombres que de mujeres, dato que contrasta con los arrojados por su sector de actividad, en el que tasa de ocupación es en su mayoría femenina.
- Tras realizar un análisis salarial de la compañía en términos de género, sin embargo, podemos observar que la brecha de género sin ajustar arroja unos valores muy por debajo del 20% (máx. valor 15%,6)0.
- Cuando analizamos por grupos profesionales, se observa que solo se observan discrepancias en la retribución efectiva, pero todas son solventadas al equipararse.
- Cuando analizamos por niveles y categorías funcionales en cuanto a la distribución de las diferencias, se observa que se observan discrepancias en la retribución efectiva, y que todas exceptuando un nivel y una categoría se solventan al equipararse.
- En el caso del nivel y categoría que observa diferencias, se trata del colectivo de bomberos/as, que presenta diferencias por la percepción de 3 los complementos variables, horas extra y extrasalariales. Esta situación se debe a que la única mujer del grupo solo



estuvo de alta durante tres meses en los cuales estuvo de baja, por lo que no devengó estos conceptos.

- Por ello, tras el análisis realizado, podemos afirmar que no se observan diferencias retributivas en las que el género sea un factor relevante.
- Sin embargo, se invita a seguir realizando análisis para asegurar el mantenimiento de estos valores, así como realizar un esfuerzo por la incorporación y desarrollo de las mujeres en la compañía, especialmente en niveles de mayor responsabilidad.

Propuestas de mejoras

- Formalizar el proceso de establecimiento de la revisión salarial mediante la creación de un documento que refleje el compromiso de la empresa con la igualdad de género. Este documento servirá como base para desarrollar una estructura retributiva que garantice la equidad interna, poniendo el foco en los conceptos salariales en los que se detectan brechas elevadas, teniendo en cuentas las categorías de Convenio.
- Realizar un análisis exhaustivo de cada concepto retributivo que presente mayores diferencias, identificando las causas concretas, implantando medidas adecuadas para reducir estas diferencias.
- Promover un mayor equilibrio de género en las posiciones que implican mayor responsabilidad y/o toma de mayor grado de decisiones, especialmente aquellas en las que algún género esté infrarrepresentado (menos del 40%). Esta acción se llevará a cabo para fomentarla equidad en el aspecto retributivo, teniendo en cuenta que los resultados se manifestarán en el medio o largo plazo.
- Realizar un análisis, de forma anual, del registro retributivo para comprobar la evolución de las brechas detectadas.

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

El compromiso de Servicios Securitas con la igualdad a través de sus políticas facilita la conciliación de todas las personas trabajadoras.

En este sentido, cabe destacar los siguientes datos:

Reducciones de jornada por guarda legal iniciadas en el año

	2020	2021	2022	2023
Hombres	1	2	3	1
Mujeres	13	20	16	18
	14	22	19	19
% Hombres	7,14%	9,09%	15,79%	5,26%
% Mujeres	92,86%	90,91%	84,21%	94,74%

El porcentaje de solicitud por parte de los hombres es muy bajo y este año es el más bajo de la serie histórica.



Permisos

Empleados	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN										
	Tipo ausencia	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla	Brecha de género	Índice feminización
Riesgo durante el embarazo/lactancia natural	21		21	2,30%	100,00%	0,00%	4,53%	0,00%	100,00%		
Maternidad	35		35	3,84%	100,00%	0,00%	7,54%	0,00%	100,00%		
Paternidad		71	71	7,79%	0,00%	100,00%	0,00%	15,85%	-100,00%		-
Permiso Lactancia Acumulada	23	28	51	5,59%	45,10%	54,90%	4,96%	6,25%	-9,80%		0,82
Permiso Retribuido (Enfermedad Familiar)	385	349	734	80,48%	52,45%	47,55%	82,97%	77,90%	4,90%		1,10
Total	464	448	912	100,00%	50,88%	49,12%	100,00%	100,00%	1,75%		1,04

Días ausencia	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN										
	Tipo ausencia	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla	Brecha de género	Índice feminización
Paternidad		4.944	4.944	40,17%	0,00%	100,00%	0,00%	80,38%	-100,00%		-
Maternidad	3.412		3.412	27,72%	100,00%	0,00%	55,42%	0,00%	100,00%		
Permiso Retribuido (Enfermedad Familiar)	876	760	1.636	13,29%	53,55%	46,45%	14,23%	12,36%	7,09%		1,15
Riesgo durante el embarazo/lactancia natural	1.497		1.497	12,16%	100,00%	0,00%	24,31%	0,00%	100,00%		
Permiso Lactancia Acumulada	372	447	819	6,65%	45,42%	54,58%	6,04%	7,27%	-9,16%		0,83
Total	6.157	6.151	12.308	100,00%	50,02%	49,98%	100,00%	100,00%	0,05%		1,00

- Maternidad el 100% son mujeres.
- Lactancia acumulada 45,42% mujeres y 54,58% hombres
- Permiso retribuido (Enfermedad familiar) 53,55% mujeres y 46,45% hombres.

Excedencias

Cuidado de hijos 87,50% mujeres y 12,50% hombres.

Propuestas de mejoras:

- Consideramos que pueda mejorarse la comunicación de las políticas de conciliación

Infrarepresentación femenina

Conclusiones

- En global la plantilla se encuentra equilibrada debido al peso que tiene la categoría de auxiliar de servicios, pero en las categorías de máxima responsabilidad y, por tanto, de mayor retribución cuentan con significativa menor representación por parte de las mujeres.

Propuestas de mejoras

- Se reforzarán los canales de selección y promoción dando prioridad, en igualdad de idoneidad, a las candidaturas femeninas, sobre todo en los puestos donde esta infrarepresentada.



Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Conclusiones

- Servicios Securitas tiene en vigor el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo aprobado junto con el II Plan de Igualdad de Servicios Securitas.
- Se ha realizado cursos en materia del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo a personal directos y mandos intermedios.
- El protocolo está disponible para todos los empleados en la página web de Grupo Securitas, así como en el portal del empleado, también se dispone una presentación y video que sensibiliza en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Durante el año 2023 no se ha procedido a activar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Propuestas de mejoras

- Adaptación del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a la nueva normativa y negociar un nuevo Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.
- Formación a la plantilla en el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.
- Campaña de comunicación del nuevo Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual

Salud desde una perspectiva de género

Conclusiones

- Grupo Securitas cuenta con Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que actualiza periódicamente.
- Servicios Securitas, cuenta con un protocolo de embarazo de riesgo y lactancia natural que se entrega todas las empleadas al inicio de su relación laboral; así mismo, se les reenvía cuando comunican a la empresa que están embarazadas.

Propuestas de mejoras:

- En una situación de especial sensibilidad, como puede ser el caso de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, contemplar una evaluación específica de los riesgos del puesto de trabajo.



Comunicación e imagen

Conclusiones

- Securitas utiliza los diferentes medios de comunicación para transmitir los contenidos y compromisos de Securitas en materia de igualdad:
 - Página web
 - Redes sociales – Likedin, X, Instagram. Facebook
 - Workplace
 - eGaceta
 - Portal del empleado

Donde se realizan campañas de comunicación y sensibilización sobre diferentes materias, cuidándose en todas nuestras comunicaciones la no utilización de lenguaje, imágenes o contenidos sexistas.

Propuestas de mejora:

- Mantener los canales de comunicación actuales con continúa actualización de la información referida a los planes y medidas en materia de igualdad para seguir fomentando la sensibilización frente a la igualdad.

Violencia de género

Conclusiones

- Grupo Securitas tiene suscrito un acuerdo con el Ministerio de Igualdad para la contratación de mujeres víctimas de violencia de genero.
- Las situaciones de violencia de género son tratadas de forma confidencial y se dirigen todas al Departamento de Gestión del Talento, quienes informan y asesoran a las víctimas.
- Securitas dispone de mejoras en los derechos legales de las mujeres víctimas de violencia de género

Propuestas de mejora

- Suscribir un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia género, adjuntándolo al presente plan.



12. Objetivos y Medidas aprobadas, medios y recursos para su implantación, seguimiento y evaluación, plazo para su implantación e indicadores de seguimiento

Objetivos generales

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y Real Decreto Ley 6/2019, el principal objetivo, del Plan de Igualdad Securitas es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre MUJERES Y HOMBRES, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación, y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Condiciones de trabajo, Infrarrepresentación femenina, Acoso sexual y por razón de sexo, Comunicación, Retribución, Salud Laboral y Violencia de Género, en consonancia con los principios y políticas de la compañía, siendo los objetivos generales del presente Plan.

Por lo tanto, los objetivos generales del Plan de Igualdad de Grupo Securitas son:

- Continuar consolidando la igualdad de trato, la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, proporcionando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, con procedimientos o políticas no discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción, formación y retribución.
- Facilitar y promover la distribución equilibrada de géneros en los distintos puestos y grupos profesionales, principalmente en aquellos grupos profesionales y funciones en los que cualquiera de ambos géneros se encuentre menos representado.
- Promover y mejorar las opciones de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir posibles desigualdades y desequilibrios.
- Realizar acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, sin distinción de género.



- Incorporar en la política de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos y enfermedades específicos (incluidos los psicosociales) de cada género, así como las situaciones de maternidad y lactancia.
- Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y la corresponsabilidad y garantizar la no discriminación de las personas que se encuentren disfrutando de derechos de conciliación en la Empresa.
- Prevenir y dar respuesta a las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo según el protocolo de actuación vigente para dichos casos.
- Sensibilizar y apoyar en la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: a la dirección de la Empresa, a los mandos intermedios y, en suma, a la totalidad de la plantilla.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva, de tal manera que, a trabajo de igual valor, se obtenga igual remuneración, sin que en ningún caso exista discriminación por razón de edad, sexo u orientación sexual.
- Utilizar imágenes y un lenguaje inclusivo en los documentos y todas las comunicaciones internas y externas.

Asimismo, para cada uno de los objetivos y medidas que se expondrán a continuación, se han determinado los medios/recursos para su implantación, seguimiento y evaluación. Se especifica línea presupuestaria y/o área del Grupo SECURITAS responsable de la implantación de las medidas.



Objetivos específicos y medidas

Agente de Igualdad

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Mantener la figura de una persona Agente de Igualdad de trato y oportunidades del grupo de empresas.

AGENTE DE IGUALDAD

Medida 1	Mantener la figura de 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.
Objetivos que persigue	Mantener la figura de una persona Agente de Igualdad de trato y oportunidades del grupo de empresas
Cronograma de implantación	A la firma del plan. Plazo máximo de 6 meses.
Medios y recursos	Departamento de Recursos Humanos. Humanos. Horas de dedicación: mínimo 30h anuales
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	Nombramiento de la persona Agente de Igualdad. Formación de la persona Agente de Igualdad.
Prioridad	Alta

**AGENTE DE IGUALDAD**

Medida 2	Realizar una campaña de recordatorio del correo electrónico "plandeigualdad@securitas.es", que es gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Mantener la figura de una persona Agente de Igualdad de trato y oportunidades del grupo de empresas
Cronograma de implantación	A la firma del plan.
Medios y recursos	Campaña difusión Humanos. Horas de dedicación: mínimo 5h anuales
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	Recordatorio del correo de igualdad, contenido y medio por el que se difunde. N.º de personas a las que llega.
Prioridad	Alta

**Acceso, selección y contratación****OBJETIVOS CUALITATIVOS**

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

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida 1	Revisar todos los documentos actuales de los procedimientos de selección (formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad, empleando un lenguaje e imágenes inclusivos y no sexistas. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a las Empresas eliminando la segregación horizontal y vertical.
Cronograma de implantación	Carácter continuo y una revisión anual.
Medios y recursos	Horas de dedicación: mínimo 20h anuales
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación
Prioridad	Alta

**ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Medida 2	Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a las Empresas eliminando la segregación horizontal y vertical.
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan y una revisión anual.
Medios y recursos	Sistemas de comunicación internos (email, portal del empleado, entre otros) Horas de dedicación: mínimo 20h anuales
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.
Prioridad	Media

**ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Medida 3	Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género 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. Se revisará que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro. E incluirá pautas de preguntas a evitar para no incurrir en sesgos de género. Este procedimiento se recogerá por escrito y se hará una comunicación de que tendrá que ser utilizado en todos los procesos de selección
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a las Empresas eliminando la segregación horizontal y vertical.
Cronograma de implantación	6 meses desde la firma del plan
Medios y recursos	Elaboración de procedimiento por el Departamento de Gestión del Talento. Horas de dedicación: mínimo 20h
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Documento de Procedimiento modificado respecto a los criterios de la medida. Comunicación de la obligatoriedad de cumplimiento del procedimiento.
Prioridad	Media

**ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Medida 4	Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a las Empresas eliminando la segregación horizontal y vertical.
Cronograma de implantación	6 meses desde la firma del plan
Medios y recursos	Elaboración de la declaración por el Departamento de Gestión del Talento. Horas de dedicación: mínimo 5h
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Documento de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género.
Prioridad	Alta

**ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Medida 5	Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres establecido, e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a las Empresas eliminando la segregación horizontal y vertical.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Medios y recursos	Documento de comunicación a empresas. Departamento de Compras y Gestión del Talento. Horas dedicación mínimo 5 horas.
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Documento de política comunicado a las empresas. Evidencia de la exigencia comunicada. Listado de empresas
Prioridad	Alta

**ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Medida 6	Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a las Empresas eliminando la segregación horizontal y vertical.
Cronograma de implantación	3 meses desde la firma del Plan
Medios y recursos	Comunicación a empleados con los sistemas de comunicación internos (email, portal del empleado, entre otros) Horas de dedicación: mínimo 5h anuales.
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Comunicación de la política a la plantilla.
Prioridad	Alta

**ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Medida 7	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a las Empresas eliminando la segregación horizontal y vertical.
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan
Medios y recursos	Ofertas de empleo (internas y externas) Horas de dedicación: mínimo 5h anuales.
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación.
Prioridad	Alta

**ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Medida 8	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que lleguen por igual a hombres y mujeres.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a las Empresas eliminando la segregación horizontal y vertical.
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan
Medios y recursos	Revisar los canales Horas de dedicación: mínimo 10h anuales.
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo. Por empresas
Prioridad	Media

**ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Medida 9	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a las Empresas eliminando la segregación horizontal y vertical.
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan y revisión anual
Medios y recursos	Revisar ofertas de empleo Departamento Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 10h anuales.
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Análisis de un muestreo. Por empresas
Prioridad	Media

**ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Medida 1	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, apelando a que son bienvenidas las candidaturas femeninas y poniéndolo en relación con el compromiso con la igualdad de la empresa.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando el acceso de mujeres a aquellos puestos donde están infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan y revisión anual
Medios y recursos	Revisar ofertas de empleo Departamento Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 10h anuales.
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Muestreo de al menos un 15% de las ofertas para puestos masculinizados
Prioridad	Media

**ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Medida 2	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
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando el acceso de mujeres a aquellos puestos donde están infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan y revisión anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 5h anuales.
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Informe anual /por mujeres hombres. Por empresas
Prioridad	Media

**ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Medida 3	Llevar a cabo 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 estén infrarrepresentadas.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando el acceso de mujeres a aquellos puestos donde están infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan y revisión anual
Medios y recursos	Desplazamiento del personal del Departamento Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 15h anuales.
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Acuerdos alcanzados/CV remitidos/N.º Incorporaciones
Prioridad	Media

**ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Medida 4	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.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando el acceso de mujeres a aquellos puestos donde están infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan y revisión anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 4h anuales.
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo
Prioridad	Media

**ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Medida 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.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando el acceso de mujeres a aquellos puestos donde están infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan y revisión anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 10 h anuales.
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Solicitudes/Contrataciones por sexo/canal/categoría
Prioridad	Media

**ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Medida 6	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.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando el acceso de mujeres a aquellos puestos donde están infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan y revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 2 h anuales.
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe anual por sexo y empresa
Prioridad	Media

**Clasificación profesional****OBJETIVOS CUALITATIVOS**

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

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Medida 1	Realizar una revisión de la valoración de puestos de trabajo a mitad de vigencia del plan de igualdad acorde con los criterios de las guías y recomendaciones del Instituto de las Mujeres. Se consensuarán en el seno de la Comisión de Seguimiento los factores y subfactores que se utilizarán en dicha VPT y se contemplarán al menos los recogidos en el anexo I de medidas.
Objetivos que persigue	Revisar los sistemas de clasificación profesional, para garantizar 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
Cronograma de implantación	Mitad del Plan
Medios y recursos	Agente de Igualdad - Consultora Horas de dedicación: mínimo 40 h anuales.
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Valoraciones de puesto
Prioridad	Alta



Anexo medida 1 Clasificación Profesional

Factores y subfactores que se utilizarán en dicha VPT y se contemplarán al menos los siguientes:

A- Naturaleza de las funciones:

A1- Polivalencia

A2- 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

A3- Esfuerzo mental

A4- Esfuerzo emocional

A5- Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad

A6- Responsabilidades funcionales

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas.

A.6.2) Responsabilidad económica.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencia

A7- Autonomía

B- Condiciones educativas

B1- Enseñanza reglada

C- Condiciones profesionales y de formación

C1- 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

C2- Aptitudes

C.2.1) Destreza

C.2.2) Minuciosidad

C.2.3) Aptitudes sensoriales

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones

C3 – 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 ERICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

D1- Entorno

D.1.1) Condiciones físicas

D.1.2) Condiciones psicosociales

D2- Condiciones organizativas

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones

D.2.2) Desplazamientos y viajes.

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Medida 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 lo previsto en el art. 28.1. del E.T.
Objetivos que persigue	Revisar los sistemas de clasificación profesional, para garantizar 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
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento de Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 20 h anuales.
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe de la definición de los grupos, categorías y puestos profesionales conforme a convenio o empresa y sin discriminación por género.
Prioridad	Alta

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Medida 3	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.
Objetivos que persigue	Revisar los sistemas de clasificación profesional, para garantizar 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
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan y revisión anual
Medios y recursos	Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 2 h anuales.
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Denominaciones neutrales. Listado de denominación de puestos. Muestreo de documentación revisada.
Prioridad	Media

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Medida 1	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
Objetivos que persigue	Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento de Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 10 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. N.º de personas afectadas. Por empresas
Prioridad	Media



Formación

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Sensibilizar, formar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general
- Garantizar el acceso a los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparten las empresas.

FORMACIÓN

Medida 1	Formar en igualdad, con cursos, 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.
Objetivos que persigue	Sensibilizar, formar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento de Gestión del Talento, Contenidos Horas de dedicación: mínimo 50 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes por empresas. N.º Horas. N.º personas formadas
Prioridad	Alta

**FORMACIÓN**

Medida 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.
Objetivos que persigue	Sensibilizar, formar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento de Gestión Talento, Contenidos Horas de dedicación: mínimo 10 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Contenido de los módulos y nº de personas formadas. Por empresas.
Prioridad	Media

**FORMACIÓN**

Medida 3	Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.
Objetivos que persigue	Sensibilizar, formar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general
Cronograma de implantación	6 meses
Medios y recursos	Agente de Igualdad, Contenidos Horas de dedicación: mínimo 10 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Miembros de la comisión formados.
Prioridad	Media

**FORMACIÓN**

Medida 4	La empresa facilitará el acceso a cursos de formación para la obtención de la habilitación como vigilantes de seguridad en aquellas delegaciones en las que exista un déficit de personal de esta categoría
Objetivos que persigue	Sensibilizar, formar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general
Cronograma de implantación	Semestralmente
Medios y recursos	Departamento de Gestión del talento, Cursos Horas de dedicación: mínimo 20 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Empleados formados por sexo
Prioridad	Media



FORMACIÓN	
Medida 5	Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras). que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, violencia de género, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.
Objetivos que persigue	Sensibilizar, formar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento de Gestión del talento, Creación de contenidos Horas de dedicación: mínimo 10 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	N.º de horas y personas formadas hombre /mujer. Por empresas N.º de horas, Hombres y mujeres informados en igualdad.
Prioridad	Alta



FORMACIÓN	
Medida 6	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades, previa consulta sobre su contenido a la Comisión de Seguimiento. Esta campaña se revisará y ejecutará en años sucesivos en función de las pautas que sean marcadas por la Comisión.
Objetivos que persigue	Sensibilizar, formar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de Marketing, Creación de contenidos Horas de dedicación: mínimo 10 h anuales.
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Campaña y contenido
Prioridad	Alta

**FORMACIÓN**

Medida 7	Las acciones formativas que imparta la empresa en servicios auxiliares se realizarán dentro de la jornada laboral.
Objetivos que persigue	Sensibilizar, formar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	N.º de hombres y mujeres que lo realizan
Prioridad	Media



FORMACIÓN	
Medida 8	Se realizará una formación en igualdad entre mujeres y hombres para toda la plantilla que estará plenamente enfocada a la sensibilización, fomentando la presencialidad de esta formación. El contenido pasará previamente por la aprobación de la Comisión de Seguimiento.
Objetivos que persigue	Sensibilizar, formar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento -Creación de contenidos. Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Contenido y duración de la formación. N.º de personas formadas por sexo y departamento. Fechas de impartición. Por empresa
Prioridad	Media

**FORMACIÓN**

Medida 1	Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que el trabajador o trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso a los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparten las empresas
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 10 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Revisión de criterios
Prioridad	Media

**FORMACIÓN**

Medida 2	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en las Empresas a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso a los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparten las empresas
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 4 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	N.º de veces que se aplica hombres y mujeres por empresas.
Prioridad	Media

**FORMACIÓN**

Medida 3	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.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso a los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparten las empresas
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 2 h anuales.
Responsable	Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe anual
Prioridad	Media



FORMACIÓN	
Medida 4	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso a los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparten las empresas
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 6 h anuales.
Responsable	Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	Número de horas/ número de personas formada mujeres y hombres por empresas.
Prioridad	Media



FORMACIÓN	
Medida 5	Programar la formación obligatoria presencial dentro de la jornada laboral
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso a los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparten las empresas
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento – jefes de Servicio Horas de dedicación: mínimo 10 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del talento
Indicadores de seguimiento	Cursos / Horarios
Prioridad	Alta

**FORMACIÓN**

Medida 6	Crear un programa de identificación del talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso a los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparten las empresas
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento – Departamento de Informática Horas de dedicación: mínimo 40 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del talento
Indicadores de seguimiento	Desarrollo del programa y explicación de en qué consiste. N.º de participantes por sexo y puesto. Evolución profesional de los mismos
Prioridad	Alta



FORMACIÓN	
Medida 7	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida positiva
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso a los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparten las empresas
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento – Medios de difusión internos. Horas de dedicación: mínimo 6 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Estrategia utilizada para la promoción
Prioridad	Alta

**FORMACIÓN**

Medida 8	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos masculinizados
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso a los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparten las empresas
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 20 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Mujeres incorporadas por esta vía por puesto
Prioridad	Alta



FORMACIÓN	
Medida 9	Realizar un seguimiento de la información trasladada para la participación en cursos de formación, a la plantilla en general y, específicamente a las personas en suspensión de contrato, excedencia, bajas, etc.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso a los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparten las empresas
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 5 h anuales.
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Publicaciones / año, por empresas.
Prioridad	Alta

**FORMACIÓN**

Medida 10	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 hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso a los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparten las empresas
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 8 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Estudios realizados y sus resultados. Por empresas
Prioridad	Alta



Promoción profesional

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa y en especial en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están infrarrepresentadas

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida 1	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o Grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa del grupo empresarial (tablones de anuncios, correo interno, circulares...). Este procedimiento establecerá los mecanismos para asegurar que las vacantes de promoción lleguen a toda la plantilla.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento – Portal del empleado -Workplace Horas de dedicación: mínimo 8 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Revisión del cumplimiento. N.º de vacantes publicadas siguiendo sus pautas. N.º de incidencias detectadas.
Prioridad	Alta

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 2	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y por puesto de trabajo para que pueda ser tenido en cuenta en la promoción.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento – Base de datos Horas de dedicación: mínimo 8 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Registro del nivel de estudios de la plantilla disgregado por sexo y empresas.
Prioridad	Alta

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 3	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 6 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	N.º de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción. desagregadas por sexo y puesto. Por empresas
Prioridad	Alta

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 4	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento – Responsable reclutamiento Horas de dedicación: mínimo 6 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Informe de número personas rechazadas e informadas
Prioridad	Alta

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 5	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento – Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 4 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Nº de candidaturas por sexo para cada vacante por puesto. N.º de personas finalmente promocionadas por puesto. Se indicará siempre en los datos de promociones el puesto de origen y el puesto de destino.
Prioridad	Alta

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 6	Elaborar un procedimiento para que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
Cronograma de implantación	6 meses
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento - Procedimiento Horas de dedicación: mínimo 4 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Procedimiento elaborado
Prioridad	Alta

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 7	Hacer una revisión del procedimiento estandarizado de promoción para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos y que tenga en cuenta la perspectiva de género. Se revisará que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro. E incluirá pautas y un guion orientativo de preguntas a evitar para no incurrir en sesgos de género. Este procedimiento se recogerá por escrito y se hará una comunicación de que tendrá que ser utilizado en todos los procesos de selección
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
Cronograma de implantación	6 meses
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento – Revisión procedimiento Horas de dedicación: mínimo 6 h anuales.
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Documento de Procedimiento modificado respecto a los criterios de la medida. Comunicación de la obligatoriedad de cumplimiento del procedimiento
Prioridad	Alta

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 8	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
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento – Responsables reclutamiento Horas de dedicación: mínimo 20 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Informe estadístico
Prioridad	Alta

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 9	Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras del personal en los procesos de promoción profesional.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento – Diseño programas Horas de dedicación: mínimo 20 h anuales.
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Programas diseñados y evolución de la participación de mujeres en procesos de promoción profesional. Por empresas
Prioridad	Media

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 10	Todas las personas trabajadoras del Grupo Securitas podrán promocionar a otra empresa del Grupo siéndole respetada su antigüedad solo a los efectos extintivos
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento de RRLL – Departamento Personal Horas de dedicación: mínimo 5 h anuales.
Responsable	Departamento de RRLL
Indicadores de seguimiento	N.º de personas, mujeres y hombres. Por empresas
Prioridad	Media

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 11	Crear un programa de identificación del talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
Cronograma de implantación	12 meses
Medios y recursos	Departamento de Gestión del Talento – Departamento Informática Horas de dedicación: mínimo 20 h anuales
Responsable	Departamento de RRLL
Indicadores de seguimiento	N.º de personas, mujeres y hombres. Por empresas
Prioridad	Media

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 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.
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa y en especial en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento - Selección Horas de dedicación: mínimo 5 h anuales
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	N.º de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.
Prioridad	Media

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 2	Garantizar una participación mínima de mujeres (25%) 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
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa y en especial en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento - Formación Horas de dedicación: mínimo 5 h anuales
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	N.º de hombres y mujeres que participan por empresas
Prioridad	Media

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 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 20% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa y en especial en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento - Selección Horas de dedicación: mínimo 5 h anuales
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	% mujeres por grupo y categoría por empresas
Prioridad	Alta

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 4	Hacer un seguimiento de que el ejercicio de derechos de conciliación en sus diferentes modalidades no sea un obstáculo en la promoción, con especial atención en el ascenso a puestos de responsabilidad.
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa y en especial en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 5 h anuales
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Datos cruzados de conciliación en sus diferentes modalidades y de promoción, atendiendo a las candidaturas presentadas y finalmente promocionadas
Prioridad	Media

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 5	En los procesos de promoción de puestos en donde la mujer este infrarrepresentada cuando se descarte a candidatas femeninas, se realizará un informe que debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa y en especial en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento - Selección Horas de dedicación: mínimo 15 h anuales
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Listado de vacantes con infrarrepresentación femenina, nº de candidatas y motivos exclusión
Prioridad	Media

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 6	A lo largo de la vigencia del Plan, se establecerá el objetivo de lograr que en las nuevas promociones el incremento del porcentaje de mujeres sea como mínimo del 25%, respecto de puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa y en especial en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento - Selección Horas de dedicación: mínimo 6 h anuales
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Promociones hombres/mujeres en puestos masculinizados por empresas.
Prioridad	Media

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 7	Reservar al menos el 20% de las plazas para mujeres en los proyectos desarrollo profesional
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa y en especial en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento Gestión del Talento - Formación Horas de dedicación: mínimo 6 h anuales
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	% Mujeres por proyecto
Prioridad	Media



Condiciones de Trabajo

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- 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.
- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género

CONDICIONES DE TRABAJO

Medida 1	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Base de datos absentismo - Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Datos de siniestralidad por sexos y categoría por empresas.
Prioridad	Media

**CONDICIONES DE TRABAJO**

Medida 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.
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Protocolo de PRL – Departamento de PRL – Portal del empleado - Horas de dedicación: mínimo 10 h anuales
Responsable	Departamento de PRL
Indicadores de seguimiento	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones por empresas
Prioridad	Media

**CONDICIONES DE TRABAJO**

Medida 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
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Base datos – Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica el protocolo y resultados.
Prioridad	Media

**CONDICIONES DE TRABAJO**

Medida 4	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Base datos – Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género. Asistencia de la persona responsable a una reunión de la comisión de seguimiento para explicar cómo se ha hecho esta inclusión y los cambios realizados.
Prioridad	Media

**CONDICIONES DE TRABAJO**

Medida 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. Se dispondrá también de tallas adaptadas a mujeres embarazadas.
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento de compras – Gestor de compras – Técnico PRL Horas de dedicación: mínimo 8 h anuales
Responsable	Departamento de compras
Indicadores de seguimiento	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género. Disponibilidad de tallas adaptadas al embarazo. Fotografías de los uniformes disponibles con distinto patronaje por sexo como evidencia.
Prioridad	Media

**CONDICIONES DE TRABAJO**

Medida 6	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento de PRL – Técnicos PRL Horas de dedicación: mínimo 8 h anuales
Responsable	Departamento de PRL
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género por empresa
Prioridad	Media

**CONDICIONES DE TRABAJO**

Medida 1	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo
Objetivos que persigue	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Técnicos RRHH – Documento entrevista Horas de dedicación: mínimo 50 h anuales
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	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. Por empresas.
Prioridad	Media

**CONDICIONES DE TRABAJO**

Medida 2	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, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada,
Objetivos que persigue	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 5 h anuales
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe anual por empresas.
Prioridad	Media

**CONDICIONES DE TRABAJO**

Medida 3	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios
Objetivos que persigue	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 5 h anuales
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	% y número Mujeres respecto Hombres por provincia
Prioridad	Media

**CONDICIONES DE TRABAJO**

Medida 4	Realizar un seguimiento de la distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato y jornada, y de las nuevas contrataciones, para comprobar que se alcanza el objetivo de reducir la mayor parcialidad de las mujeres en un 10% respecto de los datos de diagnóstico.
Objetivos que persigue	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 5 h anuales
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato. Incorporaciones por sexo y tipo de contrato diferenciando las nuevas contrataciones de las subrogaciones. Por empresas
Prioridad	Media

**CONDICIONES DE TRABAJO**

Medida 5	Establecer un procedimiento por el que se informará a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada. Se hará a través de medios de comunicación que aseguren que llega a toda la plantilla.
Objetivos que persigue	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Portal del empleado, web. Departamento Gestión del Talento, jefes de Servicio Horas de dedicación: mínimo 5 h anuales
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Medio de comunicación utilizado. Vacantes informadas. Incidencias detectadas.
Prioridad	Media

**CONDICIONES DE TRABAJO**

Medida 6	A equivalentes condiciones de idoneidad, se priorizará el aumento de jornada de las mujeres con jornadas parciales ante las vacantes de jornada completa
Objetivos que persigue	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Jefes de Servicio Horas de dedicación: mínimo 5 h anuales
Responsable	Gerentes de Zona – Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica esta medida
Prioridad	Media

**Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral****OBJETIVOS CUALITATIVOS**

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

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

Medida 1	Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019, y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de Marketing. Portal del empleado Horas de dedicación: mínimo 5 h anuales
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Publicación e-mailing y/o portal del empleado/a.
Prioridad	Media

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

Medida 2	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella) siempre y cuando perdure la causa que lo originó, podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 30 días posteriores al hecho causante, debiendo ser justificada tanto la causa como la duración de la misma en el momento del ejercicio.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Tras las solicitudes – Revisión anual
Medios y recursos	Responsable de operativa – Departamento de RRLL Horas de dedicación: mínimo 10 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes hombre/mujer. Por empresas.
Prioridad	Alta

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

Medida 3	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.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan – revisión anual
Medios y recursos	Responsable de Formación – Responsables de Selección Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos
Prioridad	Media

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

Medida 4	Se entregarán cuadrantes 7 días antes de finalizar el mes, salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciarán los cuadrantes anuales fijos y estables lleguen al 75% para la conciliación de la vida personal y laboral.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan – revisión anual
Medios y recursos	Responsables de operativa Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Gerentes
Indicadores de seguimiento	Muestreo
Prioridad	Alta

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

Medida 5	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan – revisión anual
Medios y recursos	Responsable de Formación – Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	Media

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

Medida 6	Posibilidad de solicitar adaptación de jornada temporalmente durante los estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes y nº de personas que lo ejercen por sexo. Por empresas
Prioridad	Media

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

Medida 7	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. Por empresas
Prioridad	Media

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

Medida 8	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes mayores o menores (considerando como persona dependiente lo dispuesto en la Ley de Dependencia).
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. Por empresas.
Prioridad	Media

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

Medida 9	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales o por cuidado de personas dependiente mayores o menores (considerando persona dependiente lo dispuesto en la Ley de Dependencia) y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019 que se verá reflejado en el desarrollo de un procedimiento para el ejercicio de estos derechos, que al menos contendrá. los plazos de solicitud y tramitación y los criterios de concesión según el art. 34.8 del E.T.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Continuo desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. Por empresas
Prioridad	Media

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

Medida 10	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.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Continuo desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. Por empresas
Prioridad	Media

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

Medida 11	El trabajador tendrá derecho al cambio de turno teniendo que justificarlo, con el fin de acudir a las tutorías de centro de estudios de las y los menores, por curso académico e hijo/a.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Continuo desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica y nº de personas que lo ejercen por sexo.
Prioridad	Media

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

Medida 12	Establecer un permiso no retribuido para el tiempo necesario para el acompañamiento de menores, mayores de 65 años y personas dependientes a tratamientos de oncología o consultas médicas, en aquellos casos en que no se tenga ninguna hora en convenio o acuerdo de empresa/centro.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Continuo desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. y nº de personas que lo ejercen por sexo.
Prioridad	Media

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

Medida 13	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en empresas del Grupo Securitas, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, siempre que sea posible.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Continuo desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH – Responsable de Operativa Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. Por empresas.
Prioridad	Media

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

Medida 14	Se realizarán los cambios turnos para los trabajadores/as, con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio (distintos de las tutorías), trámites oficiales, u otros similares.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Continuo desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH – Responsables de Operativa Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se ejerce por sexo
Prioridad	Alta

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

Medida 15	Dentro del sistema de reparto de periodo de vacaciones pactados en cada centro de trabajo, 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.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Continuo desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH – Responsables de operativa Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	Alta

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

Medida 16	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas como mínimo de 16 días sin perjuicio de las mejoras que cada caso concreto la ley pueda establecer en esta materia. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Continuo desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica, por empresas.
Prioridad	Alta

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

Medida 17	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 en su caso disfrute de un segundo fin de semana libre al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Continuo desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH – Responsables de operaciones Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica, por empresas.
Prioridad	Alta

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

Medida 18	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Continuo desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 2 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica, por empresas
Prioridad	Alta

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

Medida 19	Se realizarán los cambios de la jornada o turnos para los trabajadores/as, con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales, u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas, las solicitudes denegadas deben de estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Continuo desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH -Responsables de Operaciones Horas de dedicación: mínimo 2 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH - Operativa
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica, por empresas
Prioridad	Alta

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

Medida 20	Garantizar en todos los procesos de promoción o cualquier otro de la compañía el principio de que no se discriminará al candidato o candidata que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y excedencias por cuidados.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Continuo desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH -Departamento de Selección Horas de dedicación: mínimo 2 h anuales
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica, por empresas
Prioridad	Alta

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

Medida 21	<p>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, según el art. 34.8 el E.T.</p> <p>Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia,</p>
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Continuo desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH – Responsables operativos Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica, por empresas
Prioridad	Alta

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

Medida 22	En caso de fallecimiento de la pareja, cónyuge, hijo o hija del trabajador/a, el permiso retribuido se ampliará a 3 días desde el hecho causante
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Continuo desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes / Nº veces que se aplica, por empresas
Prioridad	Alta

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medida 23	En aras favorecer la conciliación con la vida personal y familiar, se hará seguimiento de la correcta aplicación de los horarios en relación con la desconexión digital.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Sistemas de gestión del tiempo Horas de dedicación: mínimo 10 h anuales.
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe estadístico
Prioridad	Media

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

Medida 1	Realizar periódicamente campañas informativas y de sensibilización en corresponsabilidad (jornadas, folletos...) dirigidas a toda la plantilla, pero con especial hincapié a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes. Como parte de estas campañas, se recordarán las recientes novedades legislativas que han mejorado la corresponsabilidad.
Objetivos que persigue	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento de RRHH – Departamento de Marketing Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Número campañas anuales.
Prioridad	Alta

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

Medida 2	Adaptar la jornada a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.
Objetivos que persigue	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad
Cronograma de implantación	Continuo desde la firma del plan
Medios y recursos	Departamento de RRHH – Responsables de Operaciones Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes / Nº veces que se aplica
Prioridad	Alta

**Infrarrepresentación femenina****OBJETIVOS CUALITATIVOS**

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las Empresas.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Medida 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.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las Empresas.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres. Por empresas.
Prioridad	Media

**INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

Medida 2	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las Empresas.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo. Por empresa
Prioridad	Media

**INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

Medida 3	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
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las Empresas.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Informe por empresa
Prioridad	Media

**INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

Medida 4	Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, en el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las Empresas.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Responsables de Selección Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	% Incremento de mujeres sobre diagnostico anterior
Prioridad	Alta

**INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

Medida 5	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
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las Empresas.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Responsables de selección Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Número de candidaturas por empresas
Prioridad	Alta



Retribuciones

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos, de trabajos de igual valor

RETRIBUCIONES

Medida 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. Real decreto 902
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos, de trabajos de igual valor
Cronograma de implantación	Anual/Bienal
Medios y recursos	Departamento de Gestión del Talento – Departamento de Personal – Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 20 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Registro salarial anual, auditoría bienal
Prioridad	Alta



RETRIBUCIONES	
Medida 2	En caso de detectarse una brecha salarial superior al 20% se realizará un plan que contenga medidas correctoras, salvó variación de la legislación vigente en cada momento
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos, de trabajos de igual valor
Cronograma de implantación	A la detección de brechas salarial / anual
Medios y recursos	Departamento de Personal – Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 20 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento por empresas
Prioridad	Alta



RETRIBUCIONES	
Medida 3	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de las Empresas, revisando los criterios de los complementos salariales variables
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos, de trabajos de igual valor
Cronograma de implantación	Continuo durante la vigencia del plan
Medios y recursos	Departamento de Personal – Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 10 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Análisis de los conceptos salariales por empresas
Prioridad	Alta



RETRIBUCIONES	
Medida 4	Establecer un compromiso de empresa “a igual trabajo igual retribución” en todos los documentos donde se refleje políticas organizativas
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos, de trabajos de igual valor
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº documentos incluidos
Prioridad	Alta



RETRIBUCIONES	
Medida 5	Describir los puestos de trabajo de forma completa, las características y las funciones de los perfiles profesionales, en esfuerzo, capacidad, responsabilidades y condiciones de trabajo.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos, de trabajos de igual valor
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento de Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Nº documentos incluidos
Prioridad	Alta

**Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual****OBJETIVOS CUALITATIVOS**

- Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

Medida 1	Realizar seguimiento del protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y otras conductas contra la libertad sexual, difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso.
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.
Cronograma de implantación	Desde la vigencia del Plan
Medios y recursos	Elaboración protocolo, Portal del empleado, web- Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Elaboración o revisión del protocolo
Prioridad	Alta

**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL**

Medida 2	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.
Cronograma de implantación	6 meses
Medios y recursos	Elaboración de módulo – Responsable de formación Horas de dedicación: mínimo 10 h anuales
Responsable	Departamento de Gestión del talento
Indicadores de seguimiento	Contenido y número de veces que se ha incluido
Prioridad	Alta

**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL**

Medida 3	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.
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Elaboración de informe – Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 10 h anuales
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado. Por empresas
Prioridad	Alta

**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL**

Medida 4	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento de formación – Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 5 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Acciones y contenido de las mismas.
Prioridad	Alta

**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL**

Medida 5	Realizar campañas de sensibilización tanto en prevención del acoso sexual y por razón de sexo como en igualdad entre mujeres y hombres en aquellos centros donde haya habido algún caso.
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento de formación – Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 5 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de campañas, centros en los que se desarrolla, y contenidos
Prioridad	Alta

**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL**

Medida 6	Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Departamento de formación – Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 10 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Empleados formados / horas formación
Prioridad	Alta

**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL**

Medida 7	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.
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.
Cronograma de implantación	3 meses / Anual
Medios y recursos	Portal de empleado, página web, Gaceta – Agente de Igualdad/Departamento de Marketing Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Canales comunicación, accesibilidad de los mismos
Prioridad	Alta

**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL**

Medida 8	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.
Cronograma de implantación	Anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad/Departamento de Formación Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Número de cursos, personas y contenido
Prioridad	Alta

**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL**

Medida 9	Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la comisión de seguimiento, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual y otras conductas contra la libertad sexual
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.
Cronograma de implantación	Publicación Plan de Igualdad
Medios y recursos	Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Elaboración declaración principios
Prioridad	Alta

**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL**

Medida 10	Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, 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.
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.
Cronograma de implantación	3 meses / Anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Difusión de la declaración de principios a la plantilla
Prioridad	Alta

**Violencia de género y agresión sexual****OBJETIVOS CUALITATIVOS**

- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.

VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL

Medida 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 agresión sexual de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Carácter continuo / Revisión anual
Medios y recursos	Portal del empleado, web, email. Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Muestra publicaciones por año
Prioridad	Alta

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL**

Medida 2	<p>Las situaciones de violencia de género se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018</p> <p>La situación de consideración de víctima de agresión sexual se acreditará mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recurso, tal y como se recoge en la LO 10/2022.</p>
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Vigencia del Plan
Medios y recursos	Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Número acreditaciones / año
Prioridad	Alta

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL**

Medida 3	Las Empresas reconocerán el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la Empresa.
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Responsable Operativo Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	Alta

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL**

Medida 4	Las empresas procederán a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual que lo solicite a otro lugar de prestación de servicios de esta o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Responsable Operativo Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	Alta

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL**

Medida 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, durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses. En caso de pérdida de servicio que implique la no subrogación, se le ofrecerá otro en las mismas condiciones.
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	Alta

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL**

Medida 6	La trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo recibirá una indemnización bruta correspondiente a 33 días de salario por año trabajado prorrateándose por días los periodos inferiores a un año, y en todo caso por un importe máximo correspondiente a 100 días de salario, todo ello sin perjuicio del análisis personalizado por parte del Departamento de RRHH del caso concreto del que se pueda derivar una mejora.
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	Alta

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL**

Medida 7	La trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	Alta

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL**

Medida 8	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 las Empresas.
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	Alta

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL**

Medida 9	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.
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	Alta

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL**

Medida 10	Las Empresas utilizaran sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual 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.
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	Alta

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL**

Medida 11	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género o agresión sexual, 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.
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	Alta

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL**

Medida 12	A la trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual 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 con un máximo de 12 meses.
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	Alta

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL**

Medida 13	La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 10 sesiones totales, ni el precio de 50 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura, previa justificación.
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	Alta

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL**

Medida 14	La empresa concederá una ayuda económica de 1 mes de salario en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género o agresión sexual a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	Alta

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL**

Medida 15	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género o agresión sexual.
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Departamento de RRHH – Responsables de Selección Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Número colaboraciones
Prioridad	Alta

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL**

Medida 16	Ofrecerá a las mujeres víctimas de violencia de género o agresión sexual de la empresa el sistema de protección remoto SECURITAS
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que ese aplica. Por empresa
Prioridad	Alta

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL**

Medida 17	La trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que ese aplica. Por empresa
Prioridad	Alta

**VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL**

Medida 18	En los casos de movilidad geográfica por violencia de género o agresión sexual se compensará a la trabajadora con un permiso retribuido de 5 días
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que ese aplica. Por empresa
Prioridad	Alta



Comunicación

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa
- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
- Realizar una campaña de sensibilización e información sobre el nuevo Plan de Igualdad
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

COMUNICACIÓN

Medida 1	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de las Empresas (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Formación realizada
Prioridad	Alta



COMUNICACIÓN	
Medida 2	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
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de RRHH – Departamento de Marketing Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Número de correcciones realizadas/ Número revisiones
Prioridad	Alta



COMUNICACIÓN	
Medida 3	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.
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de RRHH -Departamento de Marketing Horas de dedicación: mínimo 3 h anuales
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Elaboración de manual
Prioridad	Medio



COMUNICACIÓN	
Medida 4	Eliminar cualquier contenido de lenguaje sexista de las comunicaciones, documentos, etc., adecuando los documentos existentes a lo establecido en el Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de RRHH Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Revisión de la documentación
Prioridad	Alta

**COMUNICACIÓN**

Medida 1	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los medios de comunicación de la empresa, facilitando su acceso a toda la plantilla.
Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de RRHH – Departamento de Marketing Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH – Departamento de Comunicación y Marketing
Indicadores de seguimiento	Creación de la sección y contenidos de la misma
Prioridad	Alta

**COMUNICACIÓN**

Medida 2	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las Empresas.
Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de Informática Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Creación del espacio y contenidos
Prioridad	Medio

**COMUNICACIÓN**

Medida 3	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de las Compañías de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de RRHH -Departamento de Compras Horas de dedicación: mínimo 2 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Documento de política emitido por empresas
Prioridad	Media



COMUNICACIÓN	
Medida 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.
Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa.
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de RRHH -Departamento de compras Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Documento de política emitido por empresas
Prioridad	Alta



COMUNICACIÓN	
Medida 1	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
Objetivos que persigue	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de RRHH -Departamento de Gestión del Talento – Departamento de Marketing Horas de dedicación: mínimo 2 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Campaña y contenido
Prioridad	Media

**COMUNICACIÓN**

Medida 2	Fomentar campañas para días específicos (VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD)
Objetivos que persigue	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de RRHH -Departamento de Gestión del Talento – Departamento de Marketing
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Campaña y contenido
Prioridad	Alta



COMUNICACIÓN	
Medida 3	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.
Objetivos que persigue	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de Gestión del Talento Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	Campaña y contenido
Prioridad	Alta



COMUNICACIÓN	
Medida 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.
Objetivos que persigue	Realizar una campaña de sensibilización e información sobre el nuevo Plan de Igualdad
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de RRHH -Departamento de Gestión del Talento – Departamento de Marketing Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Diseño y difusión de la campaña
Prioridad	Alta



COMUNICACIÓN	
Medida 2	Difundir la existencia, dentro de las Empresas de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de las Empresas para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad
Objetivos que persigue	Realizar una campaña de sensibilización e información sobre el nuevo Plan de Igualdad
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de RRHH - Departamento de Marketing Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de personas informadas
Prioridad	Alta

**COMUNICACIÓN**

Medida 3	Dedicar un espacio en el informe anual de RSC a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
Objetivos que persigue	Realizar una campaña de sensibilización e información sobre el nuevo Plan de Igualdad
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de Calidad Horas de dedicación: mínimo 2 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Espacio en la memoria
Prioridad	Alta



COMUNICACIÓN	
Medida 1	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de las Empresas los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.
Objetivos que persigue	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de RRHH – Departamento de Marketing Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de personas informadas
Prioridad	Media



COMUNICACIÓN	
Medida 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
Objetivos que persigue	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad
Cronograma de implantación	Carácter continuo, revisión anual
Medios y recursos	Agente de Igualdad – Departamento de RRHH -Departamento de marketing Horas de dedicación: mínimo 1 h anuales
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de personas informadas
Prioridad	Media

**Cronograma resumen de actuación de las medidas propuestas**

Área de actuación	Comienzo del plazo para la adopción de medidas	Plazo para implementación de las medidas	Plazo para el seguimiento de las medidas a implementar
Responsable de igualdad	Aprobación del Plan de Igualdad	Inmediato	Anual
Acceso, selección y contratación		Anual y continuado durante la vigencia del Plan	Anual
Clasificación profesional		Anual y continuado durante la vigencia del Plan	Anual
Formación		Anual y continuado durante la vigencia del Plan	Anual
Promoción profesional		Anual y continuado durante la vigencia del Plan	Anual
Condiciones de trabajo		Anual y continuado durante la vigencia del Plan	Anual
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral		Anual y continuado durante la vigencia del Plan	Anual
Infrarrepresentación femenina		Anual y continuado durante la vigencia del Plan	Anual
Retribuciones		Anual / Bienal y continuado durante la vigencia del Plan	Anual
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo		Anual y continuado durante la vigencia del Plan	Anual



Área de actuación	Comienzo del plazo para la adopción de medidas	Plazo para implementación de las medidas	Plazo para el seguimiento de las medidas a implementar
Violencia de género y agresión sexual	Aprobación del Plan de Igualdad	Anual y continuado durante la vigencia del Plan	Anual
Comunicación		Anual y continuado durante la vigencia del Plan	Anual
Reuniones de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad		Anual y continuado durante la vigencia del Plan	Anual

Nótese que el cronograma anterior tiene carácter general, pudiendo existir medidas específicas dentro de cada área de actuación cuyo plazo máximo de adopción, implementación y seguimiento pudiera ser distinto al referido anteriormente. Se justificará a la comisión de seguimiento en caso de no haber podido implementar alguna medida en el tiempo establecido.

13. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Fase de seguimiento del Plan de igualdad

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 3/2007 y en el art. 8 del RD 901/2020, los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los objetivos fijados.

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

De esta manera, la fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Se realizará un seguimiento anual de las medidas, objetivos e indicadores.

Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Con el objeto de realizar un seguimiento y evaluación del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad del Grupo Securitas, se ha creado una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, la cual estará compuesta por un total de 16 miembros:

- Por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FESMC-UGT):
 - D. Enrique Errasti Mediguren
 - D. Miguel Blesa Higuera
 - Dña. Sara Arce Lozano
 - Dña. Trinidad Campos Alonso
- Por la Federación Sindical Comisiones Obreras del Hábitat (CC.OO. del Hábitat):
 - Doña Natalia Galán Armero.
 - D. David Alujas Fuentes
 - Dña. Anabel García Cano
 - D. Alejandro Cruz Carretero



- Por la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de USO (FTSP-USO):
 - Doña Vanesa Navarro Rodríguez.
 - Dña. Ana Maria Mateos Horganero
 - D. Javier Iglesias Herrero

- En representación de Grupo Securitas:
 - Dña. Alicia Gomez de Hinojosa (Directora de Personas y Talento Grupo Securitas)
 - D. Eduardo Orusco (Responsable de RRLG Grupo Securitas)
 - D. Juan Antonio Madurga (Responsable PRL Grupo Securitas)
 - D. Francisco Bragulat Parrilla (Gerente Eficiencia Operativa)

Su representatividad será paritaria con independencia del número de personas integrantes de cada una de las partes.

Funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. Con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- 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 siendo la primera de ellas el 24 de noviembre de 2025**, realizándose una **evaluación final** a la finalización de la vigencia de este.

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

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 de Grupo Securitas e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

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 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.



Actas:

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

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

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

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

Adopción de acuerdos:

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

Confidencialidad

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

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

Recursos:

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran dicha comisión, formación en materia de igualdad.

Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.



Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.



14. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, el mismo deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el art. 9.2. del RD 901/2020, esto es:

- En cualquier momento, cuando como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, resulte necesario revisar el plan a 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 (art. 9.4 RD 901/2020).
- Cuando resulte preceptivo de conformidad con lo establecido en el calendario de revisión de cada una de las medidas del plan de igualdad (art. 9.6 RD 901/2020).
- 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 las Empresas.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de las Empresas, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a las Empresas 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, la cual se encargará de, en su caso, actualizar el diagnóstico, así como las medidas acordadas.



15. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión

En caso de discrepancias entre la representación empresarial del Grupo SECURITAS y la parte social respecto de cualesquiera cuestiones relacionadas con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, las partes acuerdan que, si lo consideran oportuno, podrán acudir, de conformidad con la regulación prevista en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), al SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) para resolver la mismas sometiéndose a los procedimientos de mediación de dicho organismo.

16. Registro del Plan de Igualdad

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

17. Anexo I - Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual

Introducción

Conscientes, Grupo Securitas en adelante Securitas 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 Securitas 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 Securitas en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Securitas 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, Securitas 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, Securitas 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:

- 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.
- 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.
- 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.*

Declaración de principios

La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso para evitar y resolver las posibles “conductas de acoso en el trabajo”. A tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y/o del acoso por razón de sexo, estando estas 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 ser tratada con dignidad y respeto. Respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en 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.
- En virtud de este derecho Grupo Securitas, manifiesta su rechazo hacia todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y por razón de sexo y asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerara acoso sexual y por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo.
- Todas las personas del Grupo Securitas tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad, en virtud de su cargo, deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.
- Grupo Securitas 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.

- 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, Securitas 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.
- Securitas fomentará el mantenimiento de un entorno laboral exento de conductas inapropiadas 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.
- 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 respecto sobre los que se inspira.
- Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de estas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

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.

Ámbito de aplicación

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en Grupo Securitas en territorio estatal sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

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

El protocolo se aplicará 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 de este:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- 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.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- 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).
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa u organización, y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, en cumplimiento de la legalidad vigente.

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 Securitas; esto es, del 11 de noviembre de 2024 al 10 de noviembre de 2028. Se realizará una memoria anual, y una evaluación final.

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

- 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.
- 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 y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- 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.
- 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.

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



Securitas 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.

- Protección social de la víctima

Los daños sufridos por la persona acosada serán atendidos 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.

Definición y conceptos

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:

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:

- 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.

- 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 esta 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.

— 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 de este, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.



Medidas Preventivas

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

- Información y Sensibilización
 - Garantizar el conocimiento efectivo del Protocolo por todas las personas integrantes de la empresa, dándole difusión por los medios que fuesen necesarios; dicha comunicación deberá subrayar el compromiso de la Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.
 - Se pondrá a disposición el presente Protocolo a Delegados/as de Prevención, a Delegados/as de Personal, así como a toda la plantilla actual de la empresa y nuevas incorporaciones a través de los medios de comunicación internos de la empresa.
 - El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para Grupo Securitas.
 - Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
 - La Empresa promoverá una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo. Para ello, inculcará a toda persona trabajadora tanto el que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
 - La Empresa procurará información y formación a sus personas trabajadoras sobre los principios y valores a respetar en la Empresa, así como las conductas que no se toleran.
 - La Empresa realizará acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.
 - Asimismo, se llevarán a cabo acciones de sensibilización de refuerzo en aquellos centros en que se produzca algún caso o bien se active el protocolo.
- 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.
 - Se incluirá en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Conducta y clima laboral



- El día a día de las relaciones personales entre las personas trabajadoras estará basado en un trato educado, gobernado por las buenas formas.
- La Empresa prohíbe el uso de un lenguaje obsceno, así como los chistes o comentarios ofensivos o de contenido sexista, cualquiera que sea el medio de comunicación empleado (oral, email, fax, etc.).
- La Empresa prohíbe actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, etc.
- Acogida de personal
 - La Empresa procurará la integración del personal de nuevo acceso, evitando actitudes de aislamiento, mediante un seguimiento de la persona trabajadora incorporada, no sólo en su proceso de acogida inicial sino con posterioridad al mismo.
 - La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales de la persona trabajadora incorporada y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración poniendo los medios que tenga a su alcance a través de la gestión que al respecto lleve a cabo el departamento de Recursos Humanos.

Procedimiento de actuación e intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Garantías

- El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:
 - Diligencia y celeridad: El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
 - Respeto y protección a las personas: La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
 - Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
 - Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por la RLT, alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
 - Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
 - Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.



- Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación de este, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.
- El procedimiento seguirá su curso, aunque la víctima o el agresor estén de baja por enfermedad.
- Así, cuando la empresa tenga constancia fehacientemente de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo, si bien se seguirán aplicando las medidas cautelares necesarias.

Comisión instructora de tratamiento de denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, 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 formada por cuatro personas dos por parte Grupo Securitas y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras.

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. Será del departamento de RRHH de la empresa o de aquel que designe la empresa.

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.

La representación sindical en la Comisión Instructora será rotativa por porcentaje de representatividad en cada expediente, entre los sindicatos firmantes del Protocolo. En caso de que la víctima o el agresor sean afiliados a algún sindicato que forme parte de la Comisión Instructora del caso, este se apartará de la misma.



Los miembros de la Comisión Instructora no podrán pertenecer a la Delegación en la cual se haya producido la situación cuyo análisis se le haya encomendado.

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, quien gestionará directamente los mismos.

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 ratificación de la víctima de estas conductas por escrito.

Procedimiento de actuación

En el caso de recomendar la apertura de expediente disciplinario, la Comisión instructora trasladará al instructor o instructora desinada por la empresa toda la información y documentación de este, finalizando la función investigadora.

Fase de denuncia

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con consentimiento por parte de la víctima, por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo.
- La representación legal de las personas trabajadoras.
- Cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido de denuncia a los efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección de correo electrónico plandeigualdad@securitas.es del Agente de Igualdad designado por la empresa, quien será el receptor de la totalidad de los casos a nivel nacional.

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.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, el Equipo comunicara a la Dirección de Recursos Humanos este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento.

Fase de investigación

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo de los componentes de la Comisión instructora.

Recibida la denuncia se comunicará en el plazo de 24 horas a la Comisión instructora y se iniciará la fase de investigación con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 5 días hábiles a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 5 días hábiles 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 en el momento de entrega del escrito y mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de conducta contra la libertad sexual, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

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

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

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles como máximo (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 por 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.

Finalización del proceso

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

El informe incluirá la siguiente información:

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

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras a la Dirección de la empresa que adoptará las medidas disciplinarias, en su caso, que considere oportunas. En el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Estas conclusiones pueden ser:

- Convencimiento de existencia de acoso y existencia de pruebas de este. En el caso de confirmarse la existencia de una situación de acoso y de la existencia de pruebas de este, el Departamento de RRHH tras la valoración del informe remitido por la Comisión, tendrá en cuenta las conclusiones aportadas sobre la investigación y valorará la posible imposición de sanciones frente al supuesto acosados.
- Ausencia de prueba de la que se pueda concluir la existencia de acoso, pero convencimiento de existencia de un conflicto personal entre compañeros. En caso de que la Empresa, una vez concluido el procedimiento de investigación, no tenga elementos claros para determinar la existencia de acoso o éste no pueda acreditarse, pero sin embargo se concluya que lo que subyace es un conflicto personal relevante generado en el trabajo, el departamento de Recursos Humanos deberá poner todos sus medios a su alcance para procurar un remedio a dicho conflicto, proponiendo soluciones mediadas.
- Convencimiento de denuncia intencionadamente falsa. Si, por el contrario, no se confirmase la existencia de una situación de acoso y, además, al finalizar el procedimiento, el Instructor determinase la manifiesta falsedad intencionada de la denuncia y dicha falsedad intencionada fuera susceptible de acreditarse, ya sea el denunciante el presunto acosador u otra persona trabajadora, podrá poner el asunto



en conocimiento de la Empresa para que desarrolle las actuaciones que sean oportunas frente al autor de esas falsas imputaciones.

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 7 días laborables como máximo, 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.

Securitas 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:

- 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.
- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo y contra la libertad sexual, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.
- 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.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional 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 contra la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en el centro donde se han sucedidos los hechos.

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.

Confidencialidad y protección

Este protocolo se desarrollará teniendo en cuenta que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles



consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá.

ANEXOS

Anexo I - Modelo de denuncia.

Anexo II - Modelo de informe de conclusiones.

Anexo III – Compromiso confidencialidad testigos.



Anexo I.a - MODELO DE DENUNCIA.

A LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

_____ con DNI _____, trabajador/a de Securitas. en el centro de _____ correo electrónico _____ y teléfono de contacto _____, en calidad de _____ comparezco y como mejor proceda,

DIGO:

Que mediante el presente escrito formulo DENUNCIA contra D. / Dña. _____, a fin de que, se reúna la correspondiente Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o por Razón de Sexo y por la misma sean atendidas las razones que se dirán, y se elabore el preceptivo informe, en base a los siguientes:

HECHOS

PRIMERO. - Que D. / Dña. _____, presta sus servicios en el centro de trabajo de _____ desde el _____, con la categoría profesional de _____, siendo las funciones que realiza (relacionar los aspectos de su trabajo que se entiendan de interés).

SEGUNDO. - Que desde _____, D. / Dña. _____ está padeciendo una situación de violencia laboral que expongo a continuación:

(RELATO CRONOLÓGICO DE HECHOS desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, origen del conflicto, posibles pasos dados encaminados a solucionar el conflicto, etc. Y APORTAR PRUEBA DOCUMENTAL DE CADA HECHO SI SE TUVIERA).

TERCERO. - A los efectos de constatar los hechos señalados, se solicita sean llamados por la Comisión en calidad de testigos: (nombres de los testigos -de existir-) que el demandante solicita sean escuchados por la Comisión.

CUARTO. - (Exponer la solución que se propone por el denunciante, y en caso de ser distinto a la posible víctima, también, la que se proponga por la víctima).

En su virtud,

SOLICITO: Que, teniendo por presentado este escrito, con su copia se sirva admitirlo, y tener por formulada DENUNCIA contra D. / Dña. _____ a fin de que, tras los trámites oportunos, se constituya la correspondiente Comisión, y por la misma, tras la averiguación de los hechos que se relatan y las diligencias que se estimen oportunas, sean atendidas las razones expuestas, y se elabore el preceptivo informe por el que se propongan las siguientes medidas: (medidas idóneas a adoptar según el denunciante) Según lo establecido en los artículos 6 y el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre y de acuerdo con el Protocolo de actuación y prevención del Acoso en el Trabajo vigente en SECURITAS.

Dicha Comisión garantiza la utilización de los datos del trabajador/a que sean precisos para el cumplimiento de sus funciones, se respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad distinta a la relativa al citado Protocolo. A tal efecto, dichos datos, antecedentes e informes que obren en poder del Departamento de Gestión de Personal serán requeridos por la Comisión, a los efectos previstos en el citado Protocolo.

Fecha y firma de denunciante



Anexo II.a – MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES.

NUMERO DE EXPEDIENTE: _____/___

CENTRO DE TRABAJO: _____

Por la Empresa:

- D./D^a _____

- D./D^a _____

Por la RLT:

- D./D^a _____

- D./D^a _____

1. Antecedentes del caso.

(Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas).

2. Relación de los hechos del caso que resultan acreditados a juicio de la Comisión.

3. Resumen de las diligencias practicadas, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación.

4. Propuesta de las medidas a adoptar. La propuesta ha de adoptarse por unanimidad o aportar posiciones de parte

FIRMA REPRESENTANTES EMPRESA
COMISIÓN

FIRMA REPRESENTANTES

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA.

AL CIERRE DEL EXPEDIENTE, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR EL DEPARTAMENTO JURIDICO DE SECURITAS. TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN LEGALMENTE CONSTITUIDA Y LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA, CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES.



Anexo III – Compromiso confidencialidad testigos.

_____ con DNI _____, trabajador/a de SECURITAS en el centro de _____ correo electrónico _____ y teléfono de contacto _____, en calidad de _____ comparezco y como mejor proceda,

Mediante el presente y con motivo de la condición de testigo en el procedimiento de presunto acoso laboral, iniciado por _____, contra _____, me comprometo a:

- Decir verdad de los hechos a los que he tenido acceso como testigo.
- Actuar con la debida confidencialidad, privacidad, e imparcialidad ante toda la información a la que tenga acceso durante el proceso y no divulgar la existencia de este.

LUGAR Y FECHA:

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

FIRMA:



18. Anexo II: Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

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, por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito del Grupo Securitas. 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, tal y como queda expresamente recogido en nuestra Política de Derechos Humanos.

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.

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

Hay que destacar que, la violencia de género a que se refiere este protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Así se entenderá por víctima de violencia de género, según establece la Ley Orgánica 1/2004, que será víctima de violencia de género la mujer 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, así como las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas tales como agresiones y/o abusos sexuales, teniéndolo reconocida con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

Securitas insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.



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.

Y que para ellos se establecen las siguientes medidas:

- 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 agresión sexual de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
- Las Empresas utilizarán sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual 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.
- Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género o agresión sexual, 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.
- A la trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual 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 con un máximo de 12 meses.
- La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 10 sesiones totales, ni el precio de 50 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura, previa justificación.
- La empresa concederá una ayuda económica de 1 mes de salario en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género o agresión sexual a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género o agresión sexual.
- Ofrecerá a las mujeres víctimas de violencia de género de la empresa el sistema de protección remoto SECURITAS



- En los casos de movilidad geográfica por violencia de género o agresión sexual se compensará a la trabajadora con un permiso retribuido de 5 días
- La trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- Las Empresas reconocerán el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la Empresa.
- Las empresas procederán a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual que lo solicite a otro lugar de prestación de servicios de esta o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.
- La trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual 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 o agresión sexual, con reserva del puesto de trabajo, durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses. En caso de pérdida de servicio que implique la no subrogación, se le ofrecerá otro en las mismas condiciones.
- La trabajadora, víctima de violencia de género o agresión sexual, que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización bruta correspondiente a 33 días de salario por año trabajado prorrateándose por días los periodos inferiores a un año, y en todo caso por un importe máximo correspondiente a 100 días de salario.
- La trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 12 meses con reserva de puesto de trabajo
- 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 o agresión sexual, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a las Empresas.
- 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.

Ámbito de aplicación y vigencia

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 contratos o subcontratos y/o puestas a disposición por personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

La vigencia del protocolo será la misma que la del Plan de Igualdad de la empresa.



Procedimiento de actuación

Agente de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a un/a 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, así como informar de los recursos institucionales a su disposición. Será necesario que esta figura 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.

La persona Agente de Igualdad debe coordinar el procedimiento e informar a la víctima de violencia de género del presente Protocolo, donde se incluyen sus derechos, 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.

De igual manera, se nombrará una persona suplente por si, por alguna circunstancia la persona Responsable no pudiera acudir.

Procedimiento de actuación

Difusión del protocolo y comunicación del Agente de Igualdad

- Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla del Grupo Securitas, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicada en la intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras del Grupo. La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a 60 días naturales desde la firma del Plan de Igualdad.
- Este protocolo se informará a todo el personal de nueva incorporación de las medidas establecidas, fundamentalmente en materia de sensibilización y formación del presente protocolo.
- Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, los nombres y forma de contacto del/ de la Agente de Igualdad designada por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para actuar como figura de acompañamiento ante situaciones de violencia de género que puedan sufrir las trabajadoras de la empresa. Dicha información deberá ofrecerse a toda la plantilla en un plazo no superior a 60 días naturales desde su designación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

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 a la figura de Agente de Igualdad. El presente protocolo podrá ser activado por:
 - La propia trabajadora víctima de violencia de género.
 - Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género donde acudirá el/la Agente de Igualdad, en el que escucharán a la víctima, 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 se remitirán a la Dirección de la empresa en un plazo no superior a 7 días hábiles. 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 a 15 días hábiles desde el envío del informe por parte del Agente de Igualdad.

- Acreditación de la situación de violencia de género. Según lo establecido por el art. 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, relativo a la acreditación de las situaciones 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.
 - El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad diseñarán los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género (Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género).

Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género

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 la persona 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 acoga, 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.



Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género

Medidas de protección en la empresa

Medidas de información y sensibilización

Medidas de formación

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)

Seguimiento

- La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad recibirá trimestralmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas, así como de las medidas implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información y sensibilización y las medidas de formación. Anualmente recibirá un informe elaborado por la persona 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.

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.
- Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid
- Convenio de Estambul 11v.2011
- Ley General de la Seguridad Social
- Estatuto de los Trabajadores/as