



PROSEGUR

III PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO PROSEGUR 2023-2027

GRUPO PROSEGUR

Índice

Índice	2
1 Introducción.....	5
2 Compromiso de Igualdad de Oportunidades en Grupo PROSEGUR	7
3 Terminología de aplicación.....	8
4 Consideraciones generales.....	13
4.1. Contexto de Grupo PROSEGUR.	13
4.2. Normativa y políticas de aplicación.	16
5 Condiciones generales del Plan de Igualdad del Grupo PROSEGUR	18
5.1. Compromiso de Grupo PROSEGUR con la igualdad de oportunidades.	18
5.2. Características generales del Plan de Igualdad del Grupo PROSEGUR.	19
5.3. Ámbito de aplicación, duración y vigencia.	22
5.4. Ámbito de aplicación territorial.	23
6 Conclusiones de los diagnósticos de situación	26
6.1. Características de la plantilla.	27
6.2. Proceso de selección e incorporaciones.	28
6.3. Formación.	31
6.4. Progresión profesional. Promoción.	33
6.5. Condiciones de Trabajo.	35

6.6. Conciliación	35
6.7. Infrerepresentación femenina	37
6.8. Retribuciones	38
6.9. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	39
6.10. Derechos para las mujeres víctimas de violencia de género	40
7 Resultado de las auditorías retributivas	42
8 Objetivos del Plan de Igualdad y medidas de mejora	53
9 Medidas aprobadas, medios y recursos para su implantación, seguimiento y evaluación, plazo para su implantación e indicadores de seguimiento	55
10 Cronograma resumen de las medidas propuestas.	112
11 Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	114
11.1. Fase de seguimiento del Plan de Igualdad	114
11.2. Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	114
11.3. Funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	115
11.4. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad	116
11.5. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión	117
12 Anexo I: Protocolo de Prevención y actuación frente al acoso	120
13 Anexo II: Protocolo De Apoyo A Las Trabajadoras Víctimas De Violencia De Género	145
1. Declaración de principios	147
2. Objetivos del protocolo	148

3. Ámbito de aplicación y vigencia	148
4. Procedimiento de actuación	148
5. Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género	151
6. Seguimiento.....	156
7. Normativa de referencia	157
8. Anexos	158

1 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 PROSEGUR ha procedido a la negociación del Plan de Igualdad de Grupo para las sociedades PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA, S.L., PROSEGUR CIBERSEGURIDAD, S.L., PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO ESPAÑA, S.L., PROSEGUR SOLUCIONES, S.A., PROSEGUR GESTIÓN DE ACTIVOS, S.L., MOVISTAR PROSEGUR ALARMAS, S.L., ESC SERVICIOS GENERALES, S.L. (en adelante referidas conjuntamente como el “Grupo PROSEGUR”, 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 PROSEGUR 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 PROSEGUR es estatal.

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan, se ha desarrollado el procedimiento de negociación del Plan de Igualdad del Grupo PROSEGUR, resultando aprobados en la comisión negociadora los diagnósticos de situación de cada una de las Empresas que conforman el Grupo PROSEGUR, en reunión celebrada el día 12 de abril de 2023; habiéndose negociado, seguidamente, en el seno de la comisión negociadora, el Plan de Igualdad de grupo de Grupo PROSEGUR, siendo aprobado en la reunión de la comisión negociadora celebrada el día 7 de julio de 2023 el presente documento, que recoge el Plan de Igualdad que será aplicable a todas las citadas sociedades integrantes del Grupo PROSEGUR.

2 Compromiso de Igualdad de Oportunidades en Grupo PROSEGUR

Es compromiso fundamental del Grupo PROSEGUR, la efectiva y plena consecución del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales, con respeto absoluto, como presupuesto básico y esencial, del mencionado principio.

El Grupo PROSEGUR, por lo tanto, velará por el cumplimiento íntegro y efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y no tolerará conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer potencialmente, directa o indirectamente, discriminación por razón de sexo, en cualquiera de sus manifestaciones.

Por su parte, toda persona trabajadora del Grupo PROSEGUR sea del colectivo que sea, forme parte de un equipo directivo o no, está obligada a respetar el mencionado principio, debiendo, en todo momento, abstenerse de realizar comportamientos, actuaciones, o manifestaciones que se traduzcan, directa o indirectamente, en discriminación, debiendo asimismo poner en conocimiento cualquier vulneración del principio de referencia del que pueda ser conocedor o conocedora.

3 Terminología de aplicación

Para asegurar la aplicación efectiva del presente Plan de Igualdad, Prosegur asume las definiciones recogidas en la LOIOEMH, 3/2007 de 22 de marzo, y añade, como definiciones propias, las contempladas en el glosario de terminología acordado por la Comisión Negociadora del Plan.

- **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.

- **Coeducación:** Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de mujeres y hombres, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores de las personas.
- **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 las empresas en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de las empresas 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.
- **Diversidad de Género:** plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.
- **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.
- **Mainstreaming:** Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.
- **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 las empresas:** 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 las empresas 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).
- **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.
- **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.

4 Consideraciones generales

4.1. Contexto de Grupo PROSEGUR.

Constituido en el año 1976, el Grupo PROSEGUR ofrecía, en un inicio, servicios centrados en la logística de valores y la gestión de efectivo.

Con el paso del tiempo, el Grupo PROSEGUR empezó a ampliar el abanico de servicios prestados, pasando a integrar en su objeto social la actividad de vigilancia, ciberseguridad y una división de alarmas, e incluso adentrándose en el ámbito de la promoción cultural y artística a través de la Fundación Prosegur constituida en el año 1983. Al mismo tiempo, el Grupo PROSEGUR fue abriéndose camino en el mercado internacional, siendo algunos de los países en que tiene presencia Alemania, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Portugal, Singapur, o Uruguay.

Como parte de dicho contexto, es importante poner en valor la gran tradición que, en materia de igualdad, se ha mantenido desde el Grupo PROSEGUR. A estos efectos, es importante destacar que dicho Grupo ha sido pionero entre las empresas propias de su sector, en el desarrollo e implementación de un Plan de Igualdad en el seno de la organización, siendo que el presente se constituye como el III Plan de Igualdad del Grupo.

Tal como ha quedado reflejado en los informes de diagnóstico realizados por el Grupo, y con el fiel objetivo de mantener dicha tradición en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, desde las empresas que integran el Grupo PROSEGUR, se han venido desarrollando una serie de iniciativas a fin de poner efectivamente en valor la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, tales como:

- **Programa #EmpoweredWomen (EW)**, cuyo objetivo es ofrecer un impulso al talento femenino interno, potenciando el liderazgo de las mujeres y fomentando su promoción corporativa en el seno de la compañía.

EW forma parte de la hoja de ruta que ha establecido el Grupo PROSEGUR para actuar como agentes de cambio y contribuir a que el sector de la seguridad privada sea un lugar atractivo para el desarrollo profesional de las mujeres y puedan así seguir demostrando su gran potencial a toda la sociedad.

Este programa fue lanzado en 2021 en España con un carácter bianual, siendo la duración programada del I Programa del 2021 al 2023.

Este programa se base en tres pilares:

- **Concienciar:** Para ello, ofrecemos a nuestra plantilla sesiones formativas en asuntos de igualdad de género.
- **Actuar:** Nuestro Programa de Mujeres de Alto Rendimiento realiza un seguimiento de las integrantes de nuestra plantilla con altas responsabilidades. Cada 6 meses, el departamento de RRHH presenta un informe detallado de sus progresos, capacidades adquiridas o retos afrontados. El programa incluye formación continua específica y espacios seguros para la puesta en común de inquietudes y experiencias.
- **Motivar:** Las Becas #EmpoweredWomen, desarrolladas junto con la Fundación Prosegur, buscan motivar e ilusionar a las trabajadoras de la Compañía. Las mismas están abiertas a todas las trabajadoras, ponen el foco en el personal operativo y acercan programas formativos y se da visibilidad de sus logros, potenciando las posibilidades de promoción interna. El programa de becas incluye un acompañamiento semestral por parte de mujeres con un gran recorrido en la Compañía, al igual que la asignación de un mentor y un plan de seguimiento y acompañamiento.

La primera edición del Programa ha contado con 78 participantes de las distintas sociedades del grupo.



- Asimismo, el Grupo PROSEGUR colabora también en otras iniciativas de fomento de la igualdad de género. Una de ellas es la competición global formativa **Technovation Girls**, que intenta fomentar y difundir las vocaciones científicas entre niñas y adolescentes de 18 a 28 años.
- En adición a lo anterior, a fin de precisamente construir un entorno de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, el Grupo PROSEGUR se ha adherido a los **Principios de Empoderamiento de la Mujer** (por sus siglas en inglés, WEP), uno de los principales pactos a nivel global por el fomento activo del papel de la mujer en contextos empresariales. Se trata de nueve principios promovidos y auspiciados por el Pacto Mundial de la ONU y ONU Mujeres cuyo origen se remonta a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, que se celebró en Beijing en septiembre de 1995.
- En el mismo sentido, desde hace tres años, el Grupo PROSEGUR **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.



4.2. Normativa y políticas de aplicación.

A continuación, se detallan cuáles son los Convenios Colectivos que vienen siendo aplicados por cada una de las sociedades que integran el Grupo PROSEGUR:

- Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (código convenio nº 9900615011982) que resulta de aplicación en: (i) Prosegur Ciberseguridad, S.L.; (ii) Movistar Prosegur Alarmas, S.L.; (iii) Prosegur Gestión de Activos, S.L.; (iv) Prosegur Servicios de Efectivo España, S.L. y; (v) Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad España, S.L.
- 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 ESC Servicios Generales, S.L.
- Convenio colectivo de Prosegur Soluciones, SA. (código convenio nº 90101052012012) que resulta de aplicación en Prosegur Soluciones, 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:

- Política Global de Diversidad y Crecimiento Inclusivo;
- Política de Sostenibilidad;
- Política de Derechos Humanos;
- Política de Condiciones Laborales y Diálogo Social;

- Código de Prevención del Acoso Laboral y Protocolo de Actuación en Caso de Denuncia de Acoso en el Grupo PROSEGUR;
- Política de canal ético.

5 Condiciones generales del Plan de Igualdad del Grupo PROSEGUR

5.1. Compromiso de Grupo PROSEGUR con la igualdad de oportunidades.

Grupo PROSEGUR ha incorporado en su cultura y práctica empresarial los valores inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades, siendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres parte central y estratégica de esta cultura y práctica.

Grupo PROSEGUR declara su compromiso (recogido en su Política global de Diversidad y Crecimiento Inclusivo y Política de Derechos Humanos) con el establecimiento y desarrollo de políticas que desarrollen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, o cualquier otro motivo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno del Grupo PROSEGUR.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del Grupo PROSEGUR, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, y la conciliación, el Grupo PROSEGUR asume el principio de igualdad de oportunidades.

Los principios de igualdad han inspirado las acciones realizadas hasta la fecha y las medidas que, en materia de igualdad, se recogen en el presente Plan de Igualdad. Así, el presente Plan de Igualdad servirá como punto de partida para llevar a cabo mejoras con 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 el Grupo PROSEGUR.

5.2. Características generales del Plan de Igualdad del Grupo PROSEGUR

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 la empresa. Las características que rigen el Plan de Igualdad del Grupo PROSEGUR son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para 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, de conformidad con lo establecido en el Plan.
- Considera uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, eliminando 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, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

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

I. Diagnósticos de la situación de partida de mujeres y hombres en las empresas del Grupo PROSEGUR. Los diagnósticos se han realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación, promoción, formación, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación, sensibilización en igualdad y todo lo relacionado a la violencia de género.

II. Las **medidas** se han elaborado a partir de las conclusiones de los diagnósticos y las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

III. **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.

Las medidas aprobadas tienen una doble finalidad: de unir medidas correctoras de las desigualdades, y especificar medidas que garanticen que todos los procesos realizados en la empresa integran el principio de igualdad entre géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

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

Metodológicamente, la estructura del Plan de Igualdad del Grupo PROSEGUR tiene coherencia interna, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en el Grupo PROSEGUR 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 Plan de Igualdad del Grupo PROSEGUR, 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 12 de abril de 2023, 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 PROSEGUR:

- **Por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FESMC-UGT):**
 - Doña Carmen Jorge Reig.
 - Doña María Dolores del Rosario Fuentes Cuesta.
 - Doña María José Díaz Jorge Leal.

- **Por la Federación Sindical Comisiones Obreras del Hábitat (CC.OO. del Hábitat):**
 - Doña Natalia Galán Armero.
 - Don Juan José Robles Torres.

- **Por la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de USO (FTSP-USO):**
 - Doña Vanesa Navarro Rodríguez.
 - Don Txomin Marañón Maroto.

Así pues, La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Grupo PROSEGUR ha estado compuesta por un total de doce (12) 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 PROSEGUR:

- DÑA. MARÍA VICTORIA JIMÉNEZ DE PABLO (DIRECTORA GLOBAL DE RELACIONES LABORALES DEL GRUPO PROSEGUR).
- DÑA. PAULA TRASCASA ESPINOSA (GERENTE GLOBAL DE RELACIONES LABORALES DEL GRUPO PROSEGUR).
- D. ALBERTO SANTO IGLESIAS (DIRECTOR DE RELACIONES LABORALES DEL GRUPO PROSEGUR EN IBERIA).

- D. MARCO ANTONIO MUÑOZ VALLEJO (RESPONSABLE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN EL DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES DEL GRUPO PROSEGUR EN IBERIA).
- DÑA CRISTINA IBÁÑEZ SOTA (ABOGADA DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES DEL GRUPO PROSEGUR EN IBERIA).

5.3. Ámbito de aplicación, duración y vigencia.

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 PROSEGUR; es decir, **PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA, S.L.**

PROSEGUR CIBERSEGURIDAD, S.L.

PROSEGUR SERVICIOS DE EFECTIVO ESPAÑA, S.L.

PROSEGUR SOLUCIONES, S.A.

PROSEGUR GESTIÓN DE ACTIVOS, S.L.

MOVISTAR PROSEGUR ALARMAS, S.L.

ESC SERVICIOS GENERALES, S.L.

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 PROSEGUR 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 siempre que, teniendo en cuenta la actividad realizada y las características propias de cada empresa, le sean de aplicación.

Se establece una vigencia de del Plan de Igualdad de cuatro años, es decir, desde el momento de su firma el 7 de Julio de 2023 al 6 de Julio de 2027. 6 meses antes de la finalización de esta vigencia, se constituirá Comisión Negociadora para la elaboración de un nuevo plan de igualdad.

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 PROSEGUR. 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 Prosegur.

5.4. **Ámbito de aplicación territorial.**

El presente Plan de Igualdad se aplicará en todo el territorio Nacional, y más en concreto en los siguientes territorios de acuerdo con la localización de los centros de trabajo que integran cada una de las sociedades del Grupo PROSEGUR:

Comunidad Autónoma/Ciudad Autónoma	Provincia
Cataluña	Tarragona
	Barcelona
	Lleida
	Girona
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

Comunidad Autónoma/Ciudad Autónoma	Provincia
	Almería
	Cádiz
	Granada
	Jaén
	Huelva
	Málaga
Asturias	Asturias
Murcia	Murcia
Castilla y León	Soria
	Valladolid
	Segovia
	Salamanca
	Palencia
	León
	Ávila
	Burgos
	Zamora
Extremadura	Badajoz
	Cáceres
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

Comunidad Autónoma/Ciudad Autónoma	Provincia
Aragón	Zaragoza
Melilla	Melilla

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que el GRUPO PROSEGUR pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial nacional.

6 Conclusiones de los diagnósticos de situación

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, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará 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.”

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 PROSEGUR.

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.

Del análisis de dichos datos, junto a los datos cualitativos han surgido las siguientes conclusiones (**Anexo I-Diagnósticos de situación de las empresas del Grupo PROSEGUR**).

El presente Plan de Igualdad es resultado de las conclusiones extraídas de los diagnósticos de situación (que incluyen la auditoría retributiva) 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.

6.1. Características de la plantilla.

Las plantillas de cada una de las Compañías que conforman el Grupo PROSEGUR se caracterizan por lo siguiente:

- **Prosegur Ciberseguridad, S.L.**

La plantilla de cuenta con un total de 75 personas trabajadoras (61 -81,33%- hombres y 14 - 18,67%- mujeres). Todos ellos con contrato indefinido y jornada completa.

- **ESC Servicios Generales, S.L.**

La plantilla de ESC Servicios Generales, S.L. cuenta con un total de 4249 personas trabajadoras (2382 -56,06%- hombres y 1867 -43,94%- mujeres). De todos ellos, 4010 son contratos indefinidos y 239 contratos temporales. Además, 2350 personas trabajadoras tienen jornada completa y 1899 tienen jornada parcial.

- **Movistar Prosegur Alarmas, S.L.**

La plantilla de Movistar Prosegur Alarmas, S.L. cuenta con un total de 1613 personas trabajadoras (1123- 69,62%- hombres y 490- 30,38%- mujeres). De todos ellos 1600 son contratos indefinidos y 13 contratos temporales. Además, 1530 personas trabajadoras tienen jornada completa y 83 tienen jornada parcial.

- **Prosegur Gestión de Activos, S.L.**

La plantilla de Prosegur Gestión de Activos, S.L. cuenta con un total de 533 personas trabajadoras (307 -57,60%- hombres y 226 -42,40%- mujeres). De todos ellos, 516 son contratos indefinidos y 17 son contratos temporales. Además, 526 personas trabajadoras tienen jornada completa y 7 tienen jornada parcial.

- **Prosegur Servicios de efectivo España, S.L.**

La plantilla de Prosegur Servicios de efectivo España, S.L. cuenta con un total de 2.363 personas trabajadoras (1.778 -75,24%- hombres y 585 -24,7%- mujeres). De todos ellos 2.214 son contratos indefinidos y 149 son contratos temporales. Además, 2.205 personas trabajadoras tienen jornada completa y 158 tienen jornada parcial.

- **Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad España, S.L.**

La plantilla de Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad España, S.L. cuenta con un total de 20.241 personas trabajadoras (17.306 -85,50%- hombres y 2.935 -14,50%- mujeres). De todos ellos, 19.293 son contratos indefinidos y 948 son contratos temporales. Además, 17.375 personas trabajadoras tienen jornada completa y 2.866 tienen jornada parcial.

- **Prosegur Soluciones, S.A.**

La plantilla de Prosegur Soluciones, S.A. cuenta con un total de 1.041 personas trabajadoras (777 -74,64%- hombres y 264 -25,36%- mujeres). De todos ellos 1.040 son contratos indefinidos y 1 es contrato temporal. Además, 1.039 personas trabajadoras tienen jornada completa y 2 tienen jornada parcial.

6.2. Proceso de selección e incorporaciones.

Es importante poner en valor, el especial compromiso de las Compañías para con el desarrollo profesional de sus empleados/as. Por ello, uno de sus principales objetivos pasa por garantizar que los procesos de selección se basen en criterios objetivos, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, estado civil, color, raza, origen étnico, nacionalidad o religión.

Por otro lado, se ha podido comprobar que las Empresas comunican sus ofertas e interactúa con las personas candidatas a través de distintos canales, como pueden ser: (i) portales de empleo (Infojobs, Infoempleo, LinkedIn, etc.); (ii) sección “Trabaja con nosotros” de la web; (iii) email interno.

Asimismo, las Compañías han desarrollado un programa de captación de talento denominado “PROAMIGO” en el que hacen partícipes a sus empleados y empleadas en la búsqueda de perfiles profesionales de interés.

Los criterios de selección de candidatos/as empleados/as por las Compañías son de carácter objetivo, siendo uno de los compromisos de las Empresas la realización de procesos de selección transparentes y que velen por la no discriminación, sin tomarse en consideración el sexo de la persona que se presenta como candidata a ocupar la vacante.

Por último, 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 las Empresas, se describe detalladamente el empleo y el perfil del candidato/a apto/a para el mismo.

Por otro lado, si nos centramos en los datos cuantitativos de cada una de las Empresas del grupo, podemos concluir lo siguiente:

- En **Prosegur Ciberseguridad, S.L.** se han incorporado 47 personas trabajadoras (41 -87,23 %- hombres y 6 -12,77%- mujeres), siendo que todas ellas fueron contratadas de forma indefinida y a jornada completa.
- En **ESC Servicios Generales, S.L.** se han incorporado 7.267 personas trabajadoras (4.167 -57,34 %- hombres y 3.100 -42,66%- mujeres), de las cuales, 3.074 fueron contratadas de forma indefinida (1.704 -55,43%- hombres y 1.370 -44,57%- mujeres) y 4.193 de forma temporal (2.463 -58,74%- hombres y 1.730 -41,26%- mujeres). Además, del total de contrataciones que se efectuaron, 2.347 personas trabajadoras fueron contratadas a jornada completa mientras que 4.920 fueron contratadas a jornada parcial.

Asimismo, en el último año se han transformado un total de 1.121 contratos temporales a indefinidos (585 -52,19%- hombres y 536 -47,81%- mujeres). A su vez, se han transformado 265 contratos de jornada parcial a jornada completa (145 -54,72%- hombres y 120 -45,28%- mujeres).

- En **Movistar Prosegur Alarmas, S.L.** se han incorporado 917 personas trabajadoras (651 -70,99%- hombres y 266 -29,01%- mujeres), de las cuales, 861 fueron contratadas de forma indefinida (620 -72,01%- hombres y 241 -27,99%- mujeres) y 56 de forma temporal (31 -55,36%- hombres y 25 -44,64%- mujeres). Además, del total de contrataciones que se efectuaron 831 fueron contratadas a jornada completa mientras que 86 fueron contratadas a jornada parcial.

Asimismo, en el último año se han transformado un total de 70 contratos temporales a indefinidos (38 -54,29%- hombres y 32 -45,71%- mujeres). A su vez, se han transformado 89 contratos de jornada parcial a jornada completa (44 -49,44%- hombres y 45 -50,56%- mujeres).

- En **Prosegur Gestión de Activos, S.L.** se han incorporado 98 personas trabajadoras (55 -56,12%- hombres y 43 -43,88%- mujeres), de las cuales, 72 fueron contratadas de forma indefinida (38 -52,78%- hombres y 34 -47,22%- mujeres) y 26 de forma temporal (17 -65,38%- hombres y 9 -34,62%- mujeres). Además, del total de contrataciones que se efectuaron 72 fueron contratadas a jornada completa mientras que 26 fueron contratadas a jornada parcial.

Además, en el último año se han transformado un total de 12 contratos temporales a indefinidos (6 -46,15%- hombres y 7 -53,85%- mujeres). A su vez, se han transformado 19 contratos de jornada parcial a jornada completa (7 -36,84%- hombres y 12 -63,16%- mujeres).

- En **Prosegur Servicios de efectivo España, S.L.** se han incorporado 1097 personas trabajadoras (753 -68,64%- hombres y 344 -31,36%- mujeres), de las cuales, 176 fueron contratadas de forma indefinida (114 -64,77%- hombres y 62 -35,23%- mujeres) y 921 de forma temporal (639 -69,38%- hombres y 282 -30,62%- mujeres). Además, del total de contrataciones que se efectuaron, 976 fueron contratadas a jornada completa mientras que 121 fueron contratadas a jornada parcial.

Asimismo, en el último año se han transformado un total de 55 contratos temporales a indefinidos (42 -76,36%- hombres y 13 -23,64%- mujeres) A su vez, se han transformado 94 contratos de jornada parcial a jornada completa (57 -60,64%- hombres y 37 -39,36%- mujeres).

- En **Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad España, S.L.** se han incorporado 11.633 personas trabajadoras (9.502 -81,68%- hombres y 2.131 -18,32%- mujeres), de la cuales, 4.660 fueron contratadas de forma indefinida (3.830 -82,19%- hombres y 830 -17,81%- mujeres) y 6.973 de forma temporal (5.672 -81,34%- hombres y 1.301 -18,66%- mujeres). Además, del total de contrataciones que se efectuaron, 7.556 fueron contratadas a jornada completa mientras que 4.077 fueron contratadas a jornada parcial.

Asimismo, en el último año se han transformado un total de 1.413 contratos temporales a indefinidos (1.166 -82,52%- hombres y 247 -17,48%- mujeres). A su vez, se han transformado 805 contratos de jornada parcial a jornada completa (659 -81,86%- hombres y 146 -17,48%- mujeres).

- Por último, en **Prosegur Soluciones, S.A.** se han incorporado 1.154 personas trabajadoras (848 -73,48%- hombres y 306 -26,25%- mujeres) siendo todas ellas contratadas de forma indefinida. Además, del total de contrataciones, 1.153 fueron contratadas a jornada completa y 1 a jornada parcial.

Asimismo, en el último año se, han transformado un total de 14 contratos de jornada parcial a jornada completa (11 -78,57%- hombres y 3 -21,43%- mujeres).

6.3. Formación.

De la revisión de la situación de las Compañías que componen el Grupo PROSEGUR se ha podido constatar el especial compromiso del Grupo con la formación de todas las personas trabajadoras que componen la plantilla del mismos, 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.

En cuanto al proceso formativo de las Compañías, el Plan de Formación se confecciona a partir de las necesidades formativas que son detectadas por los siguientes agentes: (i) las unidades de negocio; (ii) soporte y; (iii) la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, las personas trabajadoras reciben tanto formación específica y adecuada a su puesto como formación de carácter general.

Adicionalmente, la mayor parte de las Compañías del Grupo PROSEGUR, en su compromiso con la igualdad, ofrecen a las personas trabajadoras los siguientes cursos en materia de igualdad: (i) Curso de defensa personal para la mujer y protocolos de actuación; (ii) Curso de adquisición de recursos, conocimientos, actitudes y aprendizaje de técnicas de autoprotección ante posibles situaciones de agresión física, para salir ilesa o con el mínimo daño y; (iii) Curso para reforzar la autoestima personal, física y mental.

Por último, cabe indicar que todos los cursos de formación destinados al personal operativo incluyen un módulo denominado "Plan de Igualdad. Prevención Acoso Sexual y por Razón de Sexo".

Por otro lado, si nos centramos en los datos cuantitativos de la formación impartida por cada una de las Empresas del Grupo PROSEGUR, podemos concluir lo siguiente:

- **Prosegur Ciberseguridad, S.L.**

En la empresa Prosegur Ciberseguridad, S.L. se han impartido 268 horas de formación en el último año (233 horas a hombres y 35 horas a mujeres). No obstante, cabe señalar que no se han impartido horas de formación en materia de igualdad.

- **ESC Servicios Generales, S.L.**

En la empresa ESC Servicios Generales, S.L. se han impartido 27.787 horas de formación en el último año (18.395 horas a hombres y 9.392 horas a mujeres). A su vez, 30 del total de horas formativas realizadas se ha destinado a formación en materia de igualdad (6 horas a hombres y 24 a mujeres).

- **Movistar Prosegur Alarmas, S.L.**

En la empresa Movistar Prosegur Alarmas, S.L. se han impartido 15.799 horas de formación en el último año (11.983 horas a hombres y 3.816 horas a mujeres). A su vez, 50 del total de horas formativas realizadas se ha destinado a formación en materia de igualdad (43 horas a hombres y 7 a mujeres).

- **Prosegur Gestión de activos, S.L.**

En la empresa Prosegur Gestión de activos, S.L. se han impartido 6.266 horas de formación en el último año (3.746 horas a hombres y 2.520 horas a mujeres). No obstante, cabe señalar que no se han impartido horas de formación en materia de igualdad.

- **Prosegur Servicios de efectivo España, S.L.**

En la empresa Prosegur Servicios de efectivo España, S.L. se han impartido 26.543 horas de formación en el último año (23.060 horas a hombres y 3.483 a mujeres). A su vez, 59 del total de horas formativas realizadas se ha destinado a formación en materia de igualdad (27 horas a hombres y 32 horas a mujeres).

- **Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad España, S.L.**

En la empresa Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad España, S.L. se han impartido 287.485 horas de formación en el último año (245.019 horas a hombres y 42.466 horas a mujeres). A su vez, 5.720 del total de horas formativas realizadas se ha destinado a formación en materia de igualdad (4837 horas a hombres y 883 horas a mujeres).

- **Prosegur Soluciones, S.A.**

En la empresa Prosegur Soluciones, S.A. se han impartido 23.459 horas de formación en el último año (17.250 horas a hombres y 6.209 horas a mujeres). A su vez, en materia de igualdad, se ha impartido 1 hora de formación a un hombre.

6.4. Progresión profesional. Promoción.

Tal como se ha podido constatar, las Compañías que integran el Grupo PROSEGUR, apuestan por el empleo de calidad 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 de las Empresas.

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 pues, de conformidad con lo señalado por las Compañías, 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: (i) POPS; (ii) Reuniones o briefings; (iii) Publicación en la herramienta de Promociones Internas de las Compañías o; (iv) Comunicaciones a través del correo electrónico.

Por último, cabe señalar que, con carácter anual, las Empresas del Grupo PROSEGUR 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 por cada una de las Empresas del Grupo PROSEGUR, podemos concluir lo siguiente:

- **Prosegur Ciberseguridad, S.L.**

En Prosegur Ciberseguridad, S.L. se han producido un total de 9 promociones que han afectado a 7 -77,78%- hombres y 2 -22,22%- mujeres.

- **ESC Servicios Generales, S.L.**

En ESC Servicios Generales, S.L. se han producido un total de 3 promociones que han afectado a 2 -66,67%- hombres y 1 -33,33%- mujeres.

- **Movistar Prosegur Alarmas, S.L.**

En Movistar Prosegur Alarmas, S.L. se han producido un total de 38 promociones que han afectado a 27 -71,05%- hombres y 11 -28,95%- mujeres.

- **Prosegur Gestión de Activos, S.L**

En Prosegur Gestión de Activos, S.L. se han producido un total de 35 promociones que han afectado a 19 -54,29%- hombres y 16 -45,71%- mujeres.

- **Prosegur Servicios de efectivo España, S.L.**

En Prosegur Servicios de efectivo España, S.L. se han producido un total de 37 promociones que han afectado a 13 -76,47%- hombres y 4 -23,53% mujeres.

- **Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad España, S.L.**

En Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad España, S.L. se han producido un total de 57 promociones que han afectado a 39 -68,42%- hombres y 18 -31,58%- mujeres.

- **Prosegur Soluciones, S.A.**

En Prosegur Soluciones S.A. se han producido un total de 17 promociones que han afectado a 12 -70,59%- hombres y 5 -29,41%- mujeres.

6.5. Condiciones de Trabajo

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.

6.6. Conciliación

El Grupo PROSEGUR en su compromiso con la igualdad facilita la conciliación de todas las personas trabajadoras. En este sentido, se han podido constatar las siguientes circunstancias con respecto a cada una de las Empresas que integran el Grupo PROSEGUR:

- **Prosegur Ciberseguridad, S.L.**
 - Excedencia voluntaria. El mayor porcentaje de solicitudes se produce en hombres, con el 66,67%.
 - Permisos. Cabe destacar que el ejercicio de los permisos de lactancia y cuidado de menores a causa de nacimiento han sido ejercidos por hombres en su totalidad.
 - Se detecta como área de mejora la necesidad de establecer un mecanismo para poder realizar un seguimiento cuantitativo del disfrute de los permisos de conciliación retribuidos desagregado por sexo y por permiso.

- **ESC Servicios Generales, S.L.**
 - Reducción de jornada. El mayor porcentaje de solicitudes se produce en mujeres con el 89,71% de las solicitudes.
 - Permisos. Se observa un mayor acogimiento al permiso de lactancia por parte del colectivo de mujeres, pero el porcentaje de hombres es mayor en el permiso por nacimiento y cuidado de menores.
 - Se detecta como área de mejora la necesidad de establecer un mecanismo para poder realizar un seguimiento cuantitativo del disfrute de los permisos de conciliación retribuidos desagregado por sexo y por permiso.

- **Movistar Prosegur Alarmas, S.L.**
 - Reducción de jornada. El mayor porcentaje de solicitudes se produce en mujeres, con el 71,11% de las solicitudes.
 - Permisos. Cabe destacar que hay un mayor porcentaje de hombres (65,16%) acogidos al permiso por lactancia.
 - Se detecta como área de mejora la necesidad de establecer un mecanismo para poder realizar un seguimiento cuantitativo del disfrute de los permisos de conciliación retribuidos desagregado por sexo y por permiso.

- **Prosegur Gestión de Activos, S.L**
 - Reducción de jornada. El mayor porcentaje de solicitudes se produce en mujeres, con el 93,10% de las solicitudes.
 - Permisos. El colectivo de mujeres es el que más se acoge a los permisos de lactancia y cuidado de menores.
 - Se detecta como área de mejora la necesidad de establecer un mecanismo para poder realizar un seguimiento cuantitativo del disfrute de los permisos de conciliación retribuidos desagregado por sexo y por permiso.

- **Prosegur Servicios de efectivo España, S.L.**
 - Reducción de jornada. El mayor porcentaje de solicitudes se produce en mujeres con el 96,15% de las solicitudes.
 - Permisos. Cabe destacar un mayor porcentaje de hombres acogidos a los permisos de lactancia, por nacimiento y cuidado de menores.
 - Se detecta como área de mejora la necesidad de establecer un mecanismo para poder realizar un seguimiento cuantitativo del disfrute de los permisos de conciliación retribuidos desagregado por sexo y por permiso.

- **Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad España, S.L.**
 - Reducción de jornada. El mayor porcentaje de solicitudes se produce en mujeres con el 60,56% de las solicitudes, evolucionando hacia la equiparación con los hombres.
 - Permisos. Son equivalentes al porcentaje de jornada, destacando que el colectivo de hombres cada vez se acoge más al permiso por lactancia.
 - Se detecta como área de mejora la necesidad de establecer un mecanismo para poder realizar un seguimiento cuantitativo del disfrute de los permisos de conciliación retribuidos desagregado por sexo y por permiso.

- **Prosegur Soluciones, S.A.**
 - Reducción de jornada. El mayor porcentaje de solicitudes se produce en mujeres con el 71,43% de las solicitudes.
 - Permisos. El porcentaje de mujeres (57,43%) acogidas al permiso de lactancia es ligeramente superior al de los hombres (42,57%), pero los hombres se acogen en mayor porcentaje al permiso por nacimiento y cuidado de menores.
 - Se detecta como área de mejora la necesidad de establecer un mecanismo para poder realizar un seguimiento cuantitativo del disfrute de los permisos de conciliación retribuidos desagregado por sexo y por permiso.

6.7. Infrarrepresentación femenina

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

Se detecta segregación ocupacional tanto vertical como horizontal de acuerdo a cómo se distribuyen 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.

6.8. Retribuciones

- El **esquema de variable** es único para toda la plantilla diferenciándose en porcentajes y objetivos en función de colectivos predeterminados.
- Los **beneficios** son aplicables a toda la plantilla en función de la posición sin que pueda derivar de su aplicación discriminación directa o indirecta.
- Los **niveles de variables en posiciones equivalentes son homogéneos** y no presentan diferencias.
- Además, en algunas categorías de producción también se observa brecha salarial por los **complementos inherentes al puesto**. Estos datos no muestran resultados concluyentes que permitan sacar conclusiones sobre el sistema de retribución general de la compañía en relación al género, más allá de evidenciar la mayoría masculina como perceptores de complementos ligados al desarrollo del puesto de trabajo en condiciones de festivos/noches/turnos, etc.
- Se acuerdan llevar a cabo **planes de acción** en esta materia tales como:
 - Realizar un seguimiento anual de la situación retributiva a través del registro retributivo.
 - Establecer un mecanismo para poder realizar un seguimiento cuantitativo del disfrute de los permisos de conciliación retribuidos desagregado por sexo y por permiso.
 - Revisar la homologación de las posiciones a las diferentes agrupaciones para corregir distorsiones.
 - Revisar las retribuciones en las nuevas incorporaciones para garantizar equidad en cuanto a la experiencia y conocimiento y la retribución de la persona que estaba en la posición con anterioridad.
 - En futuros ejercicios se realizará un mayor desglose de los conceptos salariales incluidos en el cálculo de la brecha salarial a los efectos de identificar posibles desviaciones en éstos que puedan pasar desapercibidos por su agrupación.

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

En primer lugar, hay que poner de relieve el compromiso del Grupo PROSEGUR con la efectiva y plena consecución del principio de igualdad de trato y de no discriminación entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales. Este compromiso se materializa de una manera especial en su política de prevención y tratamiento de las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo para el Grupo PROSEGUR.

La elaboración del protocolo es una declaración de principios e intenciones, y se compromete a promover la concienciación, información y prevención del acoso sexual y /o por razón de sexo que pudiera suscitarse, bien en los centros físicos de trabajo o en otros espacios cuando tales conductas se encuentren relacionados con la prestación profesional.

Dicho protocolo consta de 5 fases principales: (i) Solicitud de intervención; (ii) Constitución y convocatoria de la Comisión Instructora; (iii) Apertura del expediente y; (iv) Resolución del expediente.

Asimismo, y de acuerdo con la información facilitada, ninguna de las empresas del Grupo PROSEGUR ha registrado denuncias en materia de acoso sexual y / o por razón de sexo.

Finalmente, es preciso reseñar que, si bien en el año 2020 y en el año 2021 si hubo un caso (cada año) de acoso, no se han presentado ante el Departamento de Recursos Humanos y, en consonancia, no se han tramitado, denuncias por acoso sexual o por razón de sexo en el año 2022, así como tampoco se ha interpuesto ninguna.

Adicionalmente para una difusión más intensa y un correcto entendimiento todas las personas trabajadoras cuentan con un curso específico denominado “Prevención Acoso Sexual y por Razón de Sexo” en la Universidad Prosegur y se incluyen menciones al mismo en diferentes formaciones impartidas a los distintos colectivos de personas trabajadoras.

6.10. Derechos para las mujeres víctimas de violencia de género

Tal como se ha podido comprobar, la Compañía dispone de mecanismos para que aquellas víctimas de violencia de género puedan comunicar su situación a las Empresas del Grupo.

En concreto, se dispone de un Canal Ético el cual está diseñado como un mecanismo interno para, entre otras cuestiones, comunicar casos de violencia de género. En este sentido, una vez denunciada dicha situación, la Dirección de Auditoría Interna asegura la igualdad entre las partes vinculadas y coordina de forma independiente y confidencial tanto la gestión como la investigación y la resolución del caso.

Por otro lado, las Empresas del Grupo PROSEGUR han establecido los siguientes mecanismos, a fin de mejorar los derechos legales de las mujeres víctimas de violencia de género:

- Consensuar, en el seno de la Comisión de Seguimiento, un procedimiento de actuación para los casos de violencia de género.
- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad.
- En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se disfrutarán 5 días de permiso retribuido para el cambio de domicilio.
- Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
- Las ausencias o faltas de puntualidad justificadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género no computarán como absentismo.
- Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando, en todo caso, el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos.
- Se facilita la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.

- A la trabajadora víctima de violencia de género se le reconocerá, para su protección o para su asistencia social integral, el derecho a optar por un cambio de servicio, que podrá ser tanto dentro de la localidad como fuera de la misma. Este derecho se podrá ejercitar en los términos establecidos por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.
- La trabajadora tendrá derecho a una ayuda económica igual al salario base de un mes en concepto de mudanza o alquiler el primer mes.
- La duración del traslado de centro de trabajo se aumenta hasta 18 meses con reserva del puesto, de tal forma que, terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.
- Se establecerán conciertos con centros de atención psicológica especializada en violencia de género o con el Colegio de Psicólogos para atención en condiciones más beneficiosas a este colectivo en la empresa.
- Se darán licencias retribuidas, por el tiempo imprescindible, para asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como de sus hijos/as, por un máximo de 3 veces al año.
- En virtud del artículo 54.2. del Estatuto de los Trabajadores, se considera como incumplimiento grave y culpable, la sentencia judicial firme que estime la demanda contra una persona trabajadora en relación con la discriminación de género, entre otros, violencia de género, acoso, abuso, etc.

Asimismo, cabe destacar que ninguna de las sociedades del Grupo PROSEGUR cuenta con personas que hayan sido o estén siendo víctimas de violencia de género.

7 Resultado de las auditorías retributivas

Se ha llevado a cabo la Auditoría Retributiva de cada una de las empresas que conforman el Grupo PROSEGUR 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 PROSEGUR; 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 PROSEGUR, 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 Clasificación Profesional de Convenio y por puestos de igual valor, resultado del proceso de valoración de puestos que han realizado las Empresas, conforme a los requisitos 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 2022-31diciembre 2022, se han llevado a cabo los Registros Retributivos Obligatorios (importes efectivos) de cada una de las Empresas del Grupo PROSEGUR. Este análisis ha sido realizado por el Grupo PROSEGUR, 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.

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 PROSEGUR, 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.

Se relaciona la brecha existente en cada una de las sociedades del Grupo PROSEGUR, siendo los datos que se desprenden de la Auditoría Retributiva relativa al equiparado mediana:

1. **En la sociedad del Grupo PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA S.L.** se ha identificado una brecha superior al 25% en las siguientes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor:

Por categorías:

➤ **Categoría: Jefe de Primera**

El colectivo está actualmente formado por un total de 18 personas. El colectivo femenino está representado por un 11% del total de las personas trabajadoras que ocupan la categoría de Jefe de Primera.

Analizando la desviación en esta categoría, deberíamos aislar del colectivo masculino de un total de 16 persona, empleados con la situación descrita a continuación:

- Empleado 1: este empleado comenzó la relación laboral en Prosegur en 2015. Durante su carrera profesional fue evolucionando y creciendo dentro de la organización, en 2020 promocionó a la posición de Gerente ocupándola durante un periodo relativamente corto debido a una situación personal especial, ya que sufrió secuelas irreversibles a consecuencia del COVID. El empleado se puso en contacto con la Compañía, ya que su nueva situación personal le exigía una perspectiva diferente y personalmente no se veía con las herramientas necesarias para ocupar la posición de Gerente. El empleado fue reubicado en otra posición con menor responsabilidad para darle el soporte y la ayuda necesaria en su recuperación, en este caso no se realizó un cambio de condiciones, encontrándose este salario por encima de la media y mediana de la organización.
- Empleado 2 y 3: actualmente estos dos empleados se encuentran Jubilados Parcialmente desde finales del 2022. Tienen una antigüedad de 41,08 y 37,83 años, esta antigüedad es superior a la a la media de 15,84% del colectivo femenino que ocupan esta categoría, por lo que su compensación total es superior.
- Empleado 4: Este empleado actualmente ocupa una posición de responsable en el Cliente Inditex, teniendo un foco muy específico en la consecución de objetivos determinados para el cliente, por lo que su compensación variable es

superior al que se encontraría en los mismos empleados en la categoría de Jefe de Primera.

Teniendo en cuenta lo anteriormente descrito, y aislando la compensación de las personas trabajadoras, la desviación de este colectivo se situaría un 18,06%.

➤ **Categoría: Jefe de Segunda**

El colectivo que aplica la categoría analizada tiene desviación en la mediana, sin embargo, se encuentra dentro de los ratios correctos en la media.

Teniendo en cuenta que entre las funciones de la categoría Jefe de Segunda está la gestión o responsabilidad sobre un conjunto de empleados, un volumen considerable de empleados de distintas áreas ostentan esta categoría.

Para poder analizar esta dispersión, hemos eliminado o aislado a cuatro empleados varones que tienen una antigüedad media de 17,94 años. Al realizar este nuevo análisis la desviación de la categoría se situaría en 22,69%.

➤ **Categoría: Técnico Comercial**

En la categoría analizada el colectivo de mujeres representa un 6,25% respecto del total, por lo que la categoría en este colectivo es poco representativa para el análisis. El colectivo que se encuadra en la categoría es parte de la fuerza comercial de la Empresa de Seguridad, por lo que el impacto de las variables ligadas la venta comercial tiene un papel importante en la compensación total.

Las tres empleadas que ocupan esta categoría tienen un variable total anual resultante de las ventas realizadas bastante inferior a la media del colectivo masculino.

Teniendo en cuenta el colectivo femenino, una de las empleadas que tiene una antigüedad inferior al año, no ha tenido liquidación asociada a las variables (venta) debido a que su crecimiento y curva de aprendizaje de la posición es corta respecto al resto de ocupantes de la posición.

Las dos empleadas restantes tienen un variable entre las dos que no supera los 12.000 EUR anuales en conjunto. El 55% del total de los empleados varones que ocupan esta categoría han recibido durante el 2022 con comisiones por ventas superiores a 12.000 EUR, por lo que la información que nos muestra la mediana

puede verse desvirtuada por el elevado número de hombres que ocupan esta categoría con la liquidación variable comentada anteriormente.

Así mismo, hay que tener en cuenta el 46% de los hombres tiene una antigüedad media de 18,75 años que representan casi la mitad del colectivo de hombres. Los empleados con mayor antigüedad tienden a generar un volumen más elevado por el conocimiento en los productos de venta y la Compañía. Aislando los empleados anteriormente comentados y comprándolos con el colectivo de mujeres (3 empleadas), la desviación media es -2.47%.

Por otro lado, hay que comentar que este colectivo tiene un Reglamento de Ventas específico, en el que se define claramente la medición y ventas definidas para cada persona, su análisis es totalmente independiente y se calcula exclusivamente por el resultado de las ventas directas.

➤ **Categoría: Titulado Medio / Delegado & Titulado Superior / Jefe Personal**

Las categorías que estamos analizando según están definidas en el Convenio son empleados que para poder ejercer sus funciones tienen que aplicar los conocimientos adquiridos a través de una titulación oficial relacionado con el puesto o función que desempeñen.

Para poder visitar este colectivo, necesitamos analizar la información aplicando el análisis de los puestos por roles, ya que independiente de la titulación necesaria requerida para el puesto, se tienen en cuenta los niveles de contribución (nivel de responsabilidad, impacto en la organización y gestión de personas).

Al realizar un fraccionamiento de los datos por roles podemos llegar a esta conclusión:

Respecto al análisis por rol, vemos que hay la desviación se sitúa en el rol de Responsable y en este específicamente, necesitamos hacer varias puntualizaciones:

- Empleada 1: esta empleada ocupaba una posición de Técnico de Servicio Técnico durante parte del año 2022 y el resto del año ocupó la posición de Coordinadora de Servicio Técnico, por lo que la compensación total anual no puede tomarse en cuenta, ya que no representa la realidad del año completo respecto al rol de Responsable.

- Empleada 2: esta empleada al igual que en el caso anterior, ocupó una posición hasta el mes de noviembre como analista en el área de soporte y en el mes de diciembre promocionó a una posición Comercial específica en el negocio de Seguridad y la compensación total anual no refleja la realidad con la compensación que ocupa, ya que es el acumulado anual.
- Empleada 3: esta situación es similar a los casos anteriores, durante parte del 2022 ocupó una posición de técnico, sin embargo, promocionó a un puesto de mayor responsabilidad ocupando el rol de Responsable, por lo que el total de compensación no refleja la realidad ya que es un acumulado anual.

En el colectivo masculino de esta categoría (32 empleados), el 69% tiene una antigüedad media de 21,05% y una antigüedad mediana de 19,42%.

Por agrupación de puestos de igual valor

➤ Nivel 31

El colectivo está actualmente formado por un total de 171 personas. El colectivo femenino está representado por un 38% del total de las personas trabajadoras que ocupan la valoración 31.

Este colectivo valorado en la escala en 31, podemos encontrar diferentes puestos, niveles organizativos y roles, todos ellos encuadrados en la categoría de Titulados.

Entendemos que, para poder explicar la dispersión de este colectivo, tenemos que desgranarlo en diferentes roles. (Cuadro 1).

El colectivo presentado, tiene una desviación de media -33,07% y mediana -32,38% en el rol de Responsable, siendo sólo un 19% mujeres. Analizando los puestos que ocupan en la posición podemos detectar que el colectivo masculino ocupa posiciones mayoritariamente comerciales.

La parte variable que depende directamente de las ventas que realizan individualmente es un 80% más elevadas en el colectivo masculino respecto al femenino. Si tenemos en cuenta sólo la parte fija de la nómina y aislamos, lo percibido relativo a sus funciones estrictamente comerciales, nos encontraríamos con un resultado de dispersión de media de -15,73% y mediana de -20,04%.

➤ **Nivel 23**

Tras haber llevado a cabo un análisis de la brecha salarial por categoría, nos dispusimos a analizar la brecha salarial por agrupación de puestos de igual valor. No obstante, cabe mencionar que se da la circunstancia que esta agrupación de puestos (Nivel 23) solo incluye la categoría Jefe de Primera.

En este sentido, ya ha sido realizado el análisis de brecha de esta categoría por lo que la explicación proporcionada anteriormente aplica en la misma manera para la agrupación de puestos objeto de análisis.

➤ **Nivel 16**

El colectivo valorado con 16 de puntuación, se encuentra ocupado mayoritariamente por la categoría de Oficial 2ª Administrativo y solo, un 13% se encuentra dentro de la categoría de Jefe de Equipo.

Igual que en el colectivo valorado 31, estas categorías de Oficial 2ª Administrativo se encuentra en una diversidad de posiciones de la organización con niveles de responsabilidad diferentes que se encuentran representados por los roles que ocupan. Para poder clarificarlo un poco más, incluimos el Cuadro 2, donde los disgregamos por los roles que ocupan y así ver la dispersión por la responsabilidad, gestión de equipos e impacto en la organización.

Dentro de colectivo que ocupa el rol Operativo, vemos que hay una dispersión elevada. Esta dispersión se justifica por un 5,56% es ocupada por colectivo femenino (1 empleada) y dentro del 94,44%, hay 9 empleados que ocupan la categoría de Jefe de Equipo, teniendo una antigüedad media de 28,01 años. Esta antigüedad media se contrarresta con el 0,92 años de antigüedad de la única empleada que ocupa este colectivo de valoración.

➤ **Nivel 28**

El colectivo valorado en la escala 28, se encuentra ocupada mayoritariamente por la categoría de Técnico Comercial y con tres empleados que ocupan la categoría de Técnico de Prevención. Teniendo una variación mínima respecto la auditoría retributiva de Técnico Comercial donde la mediana era de -31,70% y ahora es de -30,25%. La diferencia reside en que esos tres empleados reducen ligeramente la dispersión, sin embargo, la justificación sería la misma.

➤ **Nivel 22**

Tras haber llevado a cabo un análisis de la brecha salarial por categoría, nos dispusimos a analizar la brecha salarial por agrupación de puestos de igual valor. No obstante, cabe mencionar que se da la circunstancia que esta agrupación de puestos (Nivel 22) solo incluye la categoría Jefe de Segunda.

En este sentido, ya ha sido realizado el análisis de brecha de esta categoría por lo que la explicación proporcionada anteriormente aplica en la misma manera para la agrupación de puestos objeto de análisis.

- 2. En la sociedad del grupo Movistar Prosegur Alarmas, S.L.** se ha identificado una brecha superior al 25% en favor de uno de los sexos en las siguientes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor:

➤ **Categoría: Oficial 1ª Instalad. (Brecha Media: -26,04%)**

El colectivo que ocupa la categoría de Oficial 1ª Instalador actualmente tiene una desviación salarial superior a 25%, es ocupada por el puesto Técnico Servicio Técnico Alarmas y entendemos que no es representativa, ya que el colectivo femenino dentro de este colectivo ocupa un 1% del total del colectivo.

Por otro lado, el colectivo que se está analizado tiene actualmente un Sistema de Retribución Variable (SRV de Técnicos) y un Sistemas de Guardias que impacta directamente en la compensación de los empleados analizados.

Es importante tener en cuenta que la antigüedad de dichos colectivos Femenino (0,58%) y Masculino (12,60%) tiene un impacto directo en el cobro de dichas variables, es importante tener en cuenta que la experiencia juega un papel importante en resultado en los diferentes hitos que se definen en el SRV y la consecución de los mismos.

- 3. En la sociedad del Grupo Prosegur Soluciones, S.A.** se ha identificado una brecha superior al 25% en favor de uno de los sexos en las siguientes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor:

Por categoría

➤ **Categoría: Ejecutivo/a Comercial**

Esta categoría está ocupada por perfiles comerciales del Negocio de Alarmas, actualmente se compone por un 20% de colectivo femenino frente al 80% restante que es masculino. Lo que impacta negativamente al análisis por tener un porcentaje poco representativo.

La categoría de Ejecutivo Comercial se encuentra ocupada por varias posiciones. El 30% ocupan la posición de Key Account Manager y Gestor Comercial, estas posiciones están ocupadas por empleados de la Compañía. El resto de colectivo de mujeres y hombres ocupan posiciones de Técnicos Comerciales de Alarmas.

Nos gustaría remarcar que este perfil es altamente comercial, impactando directamente en la compensación de cada una de las personas trabajadora y su el impacto directo de sus propias ventas.

Por lo tanto, aislando las posiciones que no son Técnico Comercial y las variables cobradas por los empleados/as debido a que son fruto de la venta de los productos del negocio, la desviación de este colectivo sería de un 0%.

La categoría de Ejecutivo Comercial se encuentra unida a diferente Sistemas de Retribución Variable (SRV) que se regulan y definen de forma estricta la liquidación de dichas comisiones sin tener en cuenta el género y sólo basado en las consecuciones personales de los objetivos de negocio.

➤ **Categoría: Jefe de Ventas**

Esta categoría está ocupada por perfiles comerciales del Negocio de Alarmas, actualmente se compone por un 7,89% de colectivo femenino frente al 92,11% restante que es masculino. Lo que impacta negativamente al análisis por tener un porcentaje poco representativo.

La categoría de Ejecutivo Comercial se encuentra ocupada por varias posiciones puramente comercial, ya que la fuerza comercial de la empresa se encuentra encuadrada en esta categoría. Los puestos mayoritariamente ocupados en esta categoría son Jefes de Ventas y Jefes de Equipos comerciales.

Nos gustaría remarcar que este perfil es altamente comercial, impactando directamente en la compensación de cada una de las personas trabajadora y su el impacto directo de sus propias ventas.

Los datos de las retribuciones asociadas las ventas de estos perfiles en mediana suponen un 50% más elevado en el colectivo masculino respecto al femenino. Aislando los datos percibidos en el 2022 por ambos colectivos, teniendo en cuenta solo su retribución anual tendríamos un resultado de la dispersión del -14,24%.

Por agrupación de puestos de igual valor

➤ Nivel 24

Tras haber llevado a cabo un análisis de la brecha salarial por categoría, nos dispusimos a analizar la brecha salarial por agrupación de puestos de igual valor. No obstante, cabe mencionar que se da la circunstancia que esta agrupación de puestos (Nivel 24) solo incluye la categoría Ejecutivo Comercial.

En este sentido, ya ha sido realizado el análisis de brecha de esta categoría por lo que la explicación proporcionada anteriormente aplica en la misma manera para la agrupación de puestos objeto de análisis.

➤ Nivel 29

Tras haber llevado a cabo un análisis de la brecha salarial por categoría, nos dispusimos a analizar la brecha salarial por agrupación de puestos de igual valor. No obstante, cabe mencionar que se da la circunstancia que esta agrupación de puestos (Nivel 29) solo incluye la categoría Jefe de Ventas.

En este sentido, ya ha sido realizado el análisis de brecha de esta categoría por lo que la explicación proporcionada anteriormente aplica en la misma manera para la agrupación de puestos objeto de análisis.

➤ Nivel 9

El colectivo valorado con 9 de puntuación, se encuentra formado por puestos que están valorados dentro de la organización con diferentes roles. A la hora de revisar la dispersión en mediana del colectivo, nos gustaría realizar el análisis (Cuadro 3).

Teniendo en cuenta los datos que facilitamos en el cuadro adjunto, actualmente no hay dispersión, ya que la organización se encuentra organizada en los roles

dependiendo de la jerarquía, impacto en la organización y otras características asociadas.

4. **En la sociedad del grupo Servicios de Efectivo España, S.L.** se ha identificado una brecha superior al 25% en favor de uno de los sexos en las siguientes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor:

➤ **Categoría: Técnico Prevención Nivel Intermedio**

Este es un colectivo pequeño, ocupado por un total de 5 empleados/as, y sólo una de las personas trabajadoras es una mujer, representando un 20%.

Analizando profundamente la información de todos/as los/as empleados/as que ocupan la posición, hemos podido percibir que hay dos que ocupan roles/puestos con un nivel superior que el resto de las personas trabajadoras de esta categoría.

Empleado/a 1 y 2: los/as empleados/as comentados anteriormente tienen una antigüedad desde 1984 y 1994 respectivamente y, durante toda su relación profesional en la compañía, han ido evolucionando y asumiendo más responsabilidad, ocupando actualmente roles de “Responsable” y “Supervisor/a”.

Teniendo en cuenta la información anterior y aislando dichos empleados/as, la brecha se reduciría en un 13,52%, situándonos en una brecha del 14,28%. Asimismo, el análisis sería más ajustado, ya que el colectivo de 3 personas trabajadoras estaría más equilibrado en las funciones y roles que desempeñan.

La auditoría retributiva llevada a cabo por la empresa tendrá una vigencia de 2 años, esto es desde el 7 de julio de 2023, hasta el 6 de julio de 2025, 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.

8 Objetivos del Plan de Igualdad y medidas de mejora

Los objetivos generales del presente Plan de Igualdad son los siguientes:

- Promover el principio de igualdad garantizando las mismas oportunidades en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo para hombres y mujeres.
- Promover acciones de comunicación y formación sobre la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos y Empresas del Grupo PROSEGUR.
- Garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar a todas las personas trabajadoras del Grupo PROSEGUR.
- Garantizar la igualdad de remuneración entre sexos por la prestación de un trabajo de igual valor.
- Evitar situaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales:
- Se considerará 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.
- Se considerará 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 de 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.
- Prevenir las conductas de acoso, sean éstas por razón de sexo, sexual, por cualquier otra causa discriminatoria o consistan en el mero hostigamiento psicológico de un trabajador o trabajadora sin causa discriminatoria, implantando, a tal efecto, un código

de prevención del acoso que proteja a todos los empleados y empleadas frente a dichos hechos.

9 Medidas aprobadas, medios y recursos para su implantación, seguimiento y evaluación, plazo para su implantación e indicadores de seguimiento

En el marco de nuestro compromiso por promover la igualdad de género y garantizar un entorno laboral inclusivo, hemos llevado a cabo un exhaustivo análisis de nuestras políticas y prácticas internas para identificar áreas de mejora y fortalecer nuestras acciones en favor de la igualdad de oportunidades.

Es relevante destacar que, en nuestro anterior Plan de Igualdad ya se implementaron una serie de medidas con el objetivo de fomentar la igualdad de género en todas las dimensiones de nuestra organización. Dichas medidas, han sido plenamente incorporadas en nuestro día a día y forman ahora parte integral de nuestra realidad y contexto laboral.

Es importante destacar que el hecho de que estas medidas se encuentren incorporadas en nuestro entorno de trabajo y formen parte de nuestra realidad, no significa que debamos relajar nuestros esfuerzos. Por el contrario, debemos seguir promoviendo su efectividad y supervisar su correcta aplicación, así como identificar nuevas áreas de mejora y adaptar nuestras estrategias a medida que evoluciona el contexto y surgen nuevos desafíos en la búsqueda de la igualdad de género.

En este nuevo Plan de Igualdad, nos proponemos continuar avanzando con ello mediante la implementación de nuevas acciones y la consolidación de las medidas previas, nos comprometemos a seguir avanzando hacia una cultura organizativa sólida y comprometida con la igualdad de oportunidades asegurando que todas las acciones propuestas en el nuevo Plan de Igualdad se sumen y complementen con las ya existentes, consolidando así un marco integral y coherente.

A continuación, se exponen las medidas que serán implantadas por el Grupo PROSEGUR a la vista de los aspectos susceptibles de mejora que han sido identificados en las materias analizadas en el diagnóstico de situación y que se han resumido en el epígrafe destinado a conclusiones de este documento.

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 PROSEGUR responsable de la implantación de las medidas.

1. Responsable de Igualdad.

1.1 Objetivo específico: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de las Empresas, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona y suplente que cubran dicha plaza.	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación: mínimo 30h anuales	Área de RRL	Inmediato	Alta

2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Correo electrónico creado.	Correo electrónico Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Área de RRL	Inmediato	Alta
2. Acceso, selección y contratación					
2.1 Objeto específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a las Empresas eliminando la segregación horizontal y vertical.					
Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad
1.-Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas para poder evitar sesgos.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN / SELECCIÓN	Con carácter continuo y una revisión anual	Media

		Distribución del guion en canales de los equipos internos			
2.-Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN	Con carácter continuo y una revisión anual	Media
3.-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 las Empresas con la igualdad.	Análisis de un muestreo	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN	Con carácter continuo y una revisión anual	Media
4.- Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin	Documento de procedimiento	Departamento de Recursos Humanos.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN	Con carácter continuo y una revisión anual	Media

connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección.		Horas de dedicación			
5.-Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de las Empresas sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN	Con carácter continuo y una revisión anual	Media
2.2 Objeto específico: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.					
Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad
1.- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).	Muestreo de la documentación / Mujeres y hombres por empresa	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN	Con carácter continuo y una revisión anual	Media

<p>2.- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).</p>	<p>Muestreo de la documentación, hombre/mujer por empresa.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN</p>	<p>Con carácter continuo y una revisión anual</p>	<p>Media</p>
<p>3.- Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.</p>	<p>Informe anual por mujeres/hombres, por empresas</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN</p>	<p>Con carácter continuo y una revisión anual</p>	<p>Media</p>

<p>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.</p>	<p>Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo / por empresas</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN</p>	<p>Con carácter continuo y una revisión anual</p>	<p>Media</p>
<p>5.- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.</p>	<p>% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia/ por empresa</p>	<p>Licencias de herramientas de procesamiento de datos (ej. Power BI) Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Media</p>
<p>6.- Incrementar al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de</p>	<p>Incremento de mujeres sobre diagnóstico/ por empresas</p>	<p>Refuerzo asistencia a ferias de empleo y procesos masivos</p>	<p>DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>	<p>Media</p>

no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.		Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación			
7.- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que, en caso de haber recibido candidaturas de mujeres, procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	N° de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas/ por empresas.	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN	ANUAL	Media
8.- Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	N° de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos. Por empresas.	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN	ANUAL	Media

<p>9.- Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de las Empresas.</p>	<p>Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puestos. Por empresas.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Media</p>
<p>10.- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos masculinizados.</p>	<p>Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.</p>	<p>Desplazamientos necesarios para afianzar las colaboraciones. Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Media</p>

3. Clasificación profesional

3.1 Objetivo específico: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones

o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad
1.- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo por empresas	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES CORPORATIVO	CON LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, ANTES DE LA FIRMA DEL PLAN.	Media
2.- Realizar una revisión de la VPT a mitad de vigencia del plan con el objetivo de hacer un seguimiento de la misma.	Metodología y resultados valoración de puestos	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES CORPORATIVO	2025	Media
3.- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	DEPARTAMENTO DE RRHH	Durante la vigencia del Plan	Media

sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	convenios colectivos, por empresas.		(Organización y Compensación)		
4.- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	DEPARTAMENTO DE RRHH	Con carácter continuo y una revisión anual	- Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación
4. Formación					
<p>4.1 Objetivo específico: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de las Empresas para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.</p>					

Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad
1.- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes por empresas.	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación Generación de contenido del curso Universidad Prosegur	Departamento de Selección/Formación	ANUAL	Media
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.	Contenido de los módulos y nº de personas formadas. Por empresas.	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación Generación de contenido del curso	Departamento de Selección/Formación	ANUAL	Media

		Universidad Prosegur			
3.- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenido de los módulos y nº de personas y horas, por empresas.	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación Generación de contenido del curso Universidad Prosegur	Departamento de Selección/Formación	ANUAL	Media
4.- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas formadas hombre/ mujer por empresas.	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación Generación de contenido del curso Universidad Prosegur	Departamento de Selección/Formación	ANUAL	Media

5.- Revisar en la Comisión de seguimiento, proponer modificaciones, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades	Revisión de contenidos.	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamento de Selección/Formación	ANUAL	Media
6.- Formar en igualdad a todo el personal, pudiendo unir a la formación recibida al inicio de un nuevo servicio o nueva contratación (subrogaciones).	Hombres y mujeres formados en igualdad por empresas.	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación Generación de contenido del curso Universidad Prosegur	Departamento de Selección/Formación	ANUAL	Media

4.2 Objeto específico: Garantizar el acceso a los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparten las empresas.

Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad
---------	-------------	-----------------------------	--------------	-------	-----------

<p>1.- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en las Empresas.</p>	<p>Contenido de la campaña.</p>	<p>APP de la Intranet Universidad Prosegur Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de Selección/Formación</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Alta</p>
<p>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.</p>	<p>Nº de veces que se aplica hombres y mujeres por empresas.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de Selección/Formación</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Media</p>
<p>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.</p>	<p>Informe de formación</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de Selección/Formación</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Alta</p>

<p>4.- Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.</p>	<p>Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación por empresas.</p>	<p>APP Intranet Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de Selección/Formación</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Alta</p>
<p>5.- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).</p>	<p>Número de horas/número de personas formada mujeres y hombres por empresas.</p>	<p>APP de la Intranet Universidad Prosegur Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de Selección/Formación</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Alta</p>

5. Promoción profesional

5.1 Objeto específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad
---------	-------------	-----------------------------	--------------	-------	-----------

<p>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 las Empresas (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.</p>	<p>Muestreo procedimiento</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p> <p>Portales de empleo usados por la compañía</p>	<p>DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Alta</p>
<p>2.- Promover la Actualización anual del registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.</p>	<p>Comunicados promoviendo la actualización.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Alta</p>
<p>3.- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a</p>	<p>Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Alta</p>

<p>contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las Empresas.</p>	<p>externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto por empresas.</p>				
<p>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.</p>	<p>Nº de personas por sexo y registro de datos. Por empresas.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN</p>	<p>Con carácter continuo y una revisión anual</p>	<p>Alta</p>
<p>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</p>	<p>Informe estadístico por empresas</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Alta</p>

de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.					
--	--	--	--	--	--

5.2 Objetivo específico: Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de las Empresas donde estén infrarrepresentadas.

Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad
1.- Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres por empresa.	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación Programa EW Revisiones de Talento	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN	ANUAL	Alta

<p>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.</p>	<p>Nº de hombres y mujeres que participan por empresas</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación APP Intranet</p>	<p>DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>	<p>Alta</p>
<p>3.- Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.</p>	<p>% mujeres por grupo y categoría por empresas</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Alta</p>
<p>6. Condiciones de trabajo</p>					
<p>6.1 Objetivo específico: 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.</p>					

Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad
1. 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.	Informe anual por mujeres/hombres, por empresas.	Departamento de RRHH. Horas de dedicación.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN / FORMACIÓN	ANUAL	Media
2.- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría por empresas.	Departamento de RRHH. Horas de dedicación.	DEPARTAMENTO DE RRHH	ANUAL	Media
3.- Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones por empresas.	APP Intranet Impresión	DEPARTAMENTO DE RRHH Y DEPARTAMENTO DE C INTERNA	ANUAL	Alta

		<p>Carpetas de servicios</p> <p>Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Horas de dedicación</p>			
<p>4.- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.</p>	<p>Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Horas de dedicación</p>	<p>DEPARTAMENTO DE RRHH</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Media</p>
<p>5.- 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.</p>	<p>Incorporación de la perspectiva de género, por empresas.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Horas de dedicación</p>	<p>DEPARTAMENTO DE RRHH</p>	<p>Con carácter continuo y revisión anual</p>	<p>Media</p>

<p>6.- 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. Las solicitudes de tallas especiales serán atendidas</p>	<p>Nº solicitudes atendidas</p>	<p>Equipo de Uniformidad (Gestión de medios). Horas de dedicación</p> <p>Uniformidades adicionales para dar respuesta a necesidades</p>	<p>DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE MEDIOS</p>	<p>Con carácter continuo</p>	<p>Alta</p>
<p>7.- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.</p>	<p>Incorporación de la perspectiva de género por empresa</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>DEPARTAMENTO DE RRHH</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Media</p>

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

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

Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad
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 las Empresas que mejoren la legislación.	Publicación e mailing	APP Intranet Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamento de Comunicación Interna	Durante la vigencia del Plan	Media
2.- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado) siempre que se	Nº de solicitudes	Formación/información a los responsables de que gestionen equipos Incremento de suplencias Departamento de Recursos Humanos.	Departamento de Operaciones /RRHH	Tras las solicitudes Revisión anual	Alta

preavise dicho fraccionamiento con al menos 48 horas.		Horas de dedicación			
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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	Universidad Prosegur Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamento de RRHH	Tras las solicitudes Revisión Anual	Alta
4.- Se entregarán cuadrantes 5 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciará los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.	Muestreo	Gestión de cuadrantes. Dedicación de equipos de Operaciones APP Intranet Departamento de RRHH	Departamento de Operaciones /RRHH	ANUAL	Alta

<p>5.- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo de un año máximo, con posibilidad de prorrogarlo, con preaviso de 1 mes. En caso de imposibilidad objetiva para reincorporarle a su anterior puesto se le ofrecerá otro de similares características.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>Tras las solicitudes Revisión Anual</p>	<p>Media</p>
<p>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.</p>	<p>Nº de solicitudes</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>Durante la vigencia del plan</p>	<p>Media</p>
<p>7.- Prioridad en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes, siempre que existan puestos disponibles.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de Operaciones /RRHH</p>	<p>Tras las solicitudes</p>	<p>Alta</p>

8.- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (considerando como persona dependiente lo dispuesto en la Ley de Dependencia).	N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamento de RRHH	Tras las solicitudes	Alta
9.- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019.	N° de solicitudes	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamento de RRHH	Continuo y durante la vigencia del Plan	Alta
10.- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación - Incremento de suplencias	Departamento de RRHH	Continuo y durante la vigencia del Plan	Alta
11.- Establecer un permiso no retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite	N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica. Anualmente se	Departamento de Recursos Humanos.	Departamento de RRHH	Continuo y durante la	Alta

de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	revisará la posibilidad de hacerlo retribuido.	Horas de dedicación		vigencia del Plan	
12.- Establecer un permiso no retribuido para el tiempo necesario para el acompañamiento en aquellos casos en que esté justificado debidamente de menores, mayores de 65 años y personas dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. Anualmente se revisará la posibilidad de hacerlo retribuido.	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamento de RRHH	Continuo y durante la vigencia del Plan	Alta
13.- En los casos en los que ambos progenitores trabajen en las Empresas, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, siempre que sea posible.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Departamento de Operaciones. Horas de dedicación Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamento de Operaciones /RRHH	Continuo y durante la vigencia del Plan	Alta
14.- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que organizativamente sea posible, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Departamento de Operaciones. Horas de dedicación Departamento de Recursos Humanos.	Departamento de Operaciones /RRHH	Continuo y durante la vigencia del Plan	Alta

Siempre que organizativamente sea posible, el cambio de turno será en el mismo servicio.		Horas de dedicación			
15.- 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 (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Departamento de Operaciones. Horas de dedicación Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamento de Operaciones /RRHH	Continuo y durante la vigencia del Plan	Alta
16.- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamento de RRHH	Continuo y durante la vigencia del Plan	Alta

<p>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.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>Departamento de Operaciones. Horas de dedicación</p> <p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de Operaciones /RRHH</p>	<p>Continuo y durante la vigencia del Plan</p>	<p>Alta</p>
<p>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.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>Continuo y durante la vigencia del Plan</p>	<p>Alta</p>
<p>19.- Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, siempre que organizativamente sea posible, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones</p>	<p>Nº de solicitudes</p>	<p>Departamento de Operaciones. Horas de dedicación</p> <p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	<p>Departamento de Operaciones /RRHH</p>	<p>Continuo y durante la vigencia del Plan</p>	<p>Alta</p>

<p>del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.</p>		<p>Horas de dedicación</p>			
<p>20.- Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.</p>	<p>Nº de solicitudes</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>Continuo y durante la vigencia del Plan</p>	<p>Alta</p>
<p>21.- Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar</p>	<p>Nº solicitudes/ nº concesiones desagregado por sexo</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>Continuo y durante la vigencia del Plan</p>	<p>Alta</p>

<p>debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.</p>					
<p>22.- Salvo que en el servicio exista un déficit de personal referente a incapacidad temporal por enfermedad común, permisos, y vacaciones que no lo permitan, las personas que trabajen el 24 y 25 de diciembre tendrán libre el 31 de diciembre y 1 de enero y viceversa a no ser que la persona trabajadora solicitara el trabajarlo.</p> <p>Asimismo, la parte social, se compromete a velar por el buen uso de los permisos regulados en el artículo 78 del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad Privada.</p>	<p>Nº de personas que lo han solicitado desagregadas por sexo</p>	<p>Departamento de Operaciones. Horas de dedicación</p> <p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de Operaciones /RRHH</p>	<p>Continuo y durante la vigencia del Plan</p>	<p>Media</p>
<p>23.- Establecer sistema que permita realizar un seguimiento del disfrute de permisos de conciliación desagregado por sexo y permiso.</p>	<p>Datos desagregados en el siguiente diagnóstico</p>	<p>Desarrollos de IT para Administración de personal</p> <p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>Continuo y durante la vigencia del Plan</p>	<p>Alta</p>

		Horas de dedicación			
7.2 Objetivo específico: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad					
Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad
1.- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.	Número de campañas realizadas	App Intranet Newsletters Pro360 Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamento de Comunicación Interna y Departamento de RRLL Corporativo	Durante la Vigencia del Plan	Media
2.- Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019	Solicitudes concedidas	App Intranet Newsletters Pro360 Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamento de Comunicación Interna	Durante la vigencia del Plan	Alta

<p>3.- Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.</p>	<p>Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica</p>	<p>Departamento de Operaciones. Horas de dedicación</p> <p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de Operaciones / RRHH</p>	<p>Continuo y durante la vigencia del Plan</p>	<p>Alta</p>
<p>8. Infrarrepresentación femenina</p>					
<p>8.1 Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las Empresas.</p>					
Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad

1.- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres. Por empresas.	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamento de Recursos Humanos	Anual	Media
2.- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo por empresa	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamento de Recursos Humanos	Anual	Media
3.- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en cada una de las Empresas, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Informe por empresa	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamentos de Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Anual	Media
4.- 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	Nº de mujeres y hombres	Desplazamientos para el afianzamiento de las	Departamento de Selección / Formación	Continuo y durante la Vigencia del Plan	Alta

mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.		relaciones con los centros Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación			
--	--	--	--	--	--

9. Retribuciones

9.1 Objetivo específico: Garantizar la igualdad retributiva

Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad
1.- Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones	Registro salarial anual por empresas. Auditoria salarial bienal por empresas.	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamentos de Compensación de Beneficios y Relaciones Laborales	ANUAL/BIENAL	Alta

<p>extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución.</p>					
<p>2.- En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.</p>	<p>Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento por empresas</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamentos de Relaciones Laborales y Recursos Humanos</p>	<p>AL DETECTARSE BRECHAS / ANUAL</p>	<p>Media</p>
<p>3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de las Empresas, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.</p>	<p>Análisis de los conceptos salariales por empresas</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>Continuo y durante la vigencia del Plan</p>	<p>Media</p>
<p>4.- En futuros ejercicios se realizará un mayor desglose de los conceptos salariales incluidos en el cálculo de la brecha salarial a los efectos de identificar posibles desviaciones en éstos que puedan pasar desapercibidos por su agrupación.</p>	<p>Desglose de conceptos salariales</p>	<p>Equipo de IT para extracción de conceptos</p>	<p>Departamentos de Relaciones Laborales y Recursos Humanos</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Alta</p>

		Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación			
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo					
10.1 Objetivo específico: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo					
Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad
1.- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamento de Relaciones Laborales	CON LA FIRMA DEL PLAN	Alta
2.- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamento de Formación	ANUAL	Media

<p>3.- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.</p>	<p>Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Alta</p>
<p>4.- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.</p>	<p>Acciones y contenido de las mismas.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamentos de Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Comunicación Interna.</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Media</p>
<p>5.- Llevar a cabo acciones de sensibilización de refuerzo en aquellos centros en que se produzca algún caso o bien se active el protocolo.</p>	<p>Acciones y contenido de las mismas.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamentos de Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Comunicación Interna.</p>	<p>ANUAL</p>	<p>Alta</p>

6.- 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.	N° de solicitudes y modificaciones efectuadas	Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamentos de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.	ANUAL	Alta
---	---	--	---	-------	------

11. Violencia de género

11.1 Objetivo específico: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad
1.- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	APP Intranet Departamento de Recursos Humanos.	DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES Y DEPARTAMENTO	Con carácter continuo y una revisión anual	Alta

		Horas de dedicación.	COMUNICACIÓN INTERNA		
<p>2.- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.</p>	Nº de casos comunicados	<p>Departamento de Operaciones. Horas de dedicación para ajustes necesarios</p> <p>Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de Operaciones /RRHH</p>	<p>Con carácter continuo y una revisión anual</p>	Alta
<p>3.- Las Empresas reconocerán el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones</p>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	<p>Departamento de Operaciones. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de Operaciones /RRHH</p>	<p>Con carácter continuo y una revisión anual</p>	Alta

<p>que viniere percibiendo, con la actividad de la Empresa.</p>		<p>para ajustes de cuadrantes necesarios</p> <p>Departament o de Recursos Humanos.</p> <p>Horas de dedicación</p>			
<p>4.- Las empresas procederán a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro lugar de prestación de servicios de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>Departament o de Operaciones.</p> <p>Horas de dedicación para ajustes necesarios</p> <p>Departament o de Recursos Humanos.</p>	<p>Departament o de Operaciones /RRHH</p>	<p>Con carácter continuo y una revisión anual</p>	<p>Alta</p>

		Horas de dedicación			
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.	N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica	Departament o de Operaciones. Horas de dedicación para ajustes necesarios Departament o de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departament o de Operaciones /RRHH	Con carácter continuo y una revisión anual	Media
6.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por las Empresas	N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica	.Departament o de Recursos Humanos .	Departament o de RRLL	Con carácter continuo y una revisión anual	Media

<p>proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.</p>		<p>Horas de dedicación</p>			
<p>7.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>Departament o de Recursos Humanos . Horas de dedicación</p>	<p>Departament o de RRLL</p>	<p>Con carácter continuo y una revisión anual</p>	<p>Media</p>
<p>8.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>Departament o de Recursos Humanos .</p>	<p>Departament o de RRLL</p>	<p>Con carácter continuo y una revisión anual</p>	<p>Media</p>

		Horas de dedicación			
9.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a las Empresas.	Aplicación de la medida	Departament o de Recursos Humanos . Horas de dedicación	Departament o de RRLL	Con carácter continuo y una revisión anual	Media
10.- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	Departament o de Recursos Humanos . Horas de dedicación	Departament o de RRLL	Con carácter continuo y una revisión anual	Media
11.- Las Empresas utilizaran sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	contacto con agencias de recolocación /	Departament o de RRLL	Con carácter continuo y	Media

<p>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.</p>		<p>colaboradores</p> <p>Departamento de Recursos Humanos .</p> <p>Horas de dedicación</p>		<p>una revisión anual</p>	
<p>12.- Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos .</p> <p>Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de RRLL</p>	<p>Con carácter continuo y una revisión anual</p>	<p>Media</p>
<p>13.- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad con un máximo de 12 meses.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>Parametrización en sistemas por IT</p> <p>Departamento de</p>	<p>Departamento de RRLL</p>	<p>Con carácter continuo y una revisión anual</p>	<p>Media</p>

		Recursos Humanos . Horas de dedicación			
14.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género y agresión sexual por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 10 sesiones totales.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Mutua de accidentes y servicios de psicología Departament o de Recursos Humanos y Departament o de PRL. Horas de dedicación	Departament o de RRLL	Con carácter continuo y una revisión anual	Media
15.- Las Empresas concederán una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Departament o de Recursos Humanos .	Departament o de RRLL	Con carácter continuo y	Media

cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.		Horas de dedicación		una revisión anual	
16.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	Desplazamientos para el afianzamiento de la relación con las asociaciones. Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamento de RRLL	Con carácter continuo y una revisión anual	Media

12. Comunicación

12.1 Objetivo específico: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la Empresa.

Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad
1.- 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.	Revisión documentación	Universidad Prosegur Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamentos de Recursos Humanos, Relaciones Laborales, Formación y Comunicación Interna.	Continuo y durante la vigencia del Plan	Bajo
12.2 Objetivo específico: Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa.					
Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad

<p>1.- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.</p>	<p>Creación de la sección y contenidos de la misma</p>	<p>APP Intranet Tableros de anuncios Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamentos de Recursos Humanos, Relaciones Laborales, Formación y Comunicación Interna.</p>	<p>Continuo y durante la vigencia del Plan</p>	<p>Medio</p>
<p>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.</p>	<p>Creación del espacio y contenidos</p>	<p>Página Web Prosegur</p>	<p>Departamentos de Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Comunicación Interna.</p>	<p>Anual</p>	<p>Bajo</p>

3.- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de las Compañías de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Departament os de Compras. Horas de dedicación	Departamen tos de Compras	Continuo y durante la vigencia del Plan	Medio
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.	Documento de política emitido por empresas	Departament os de Compras. Horas de dedicación	Departamen tos de Compras	Continuo y durante la vigencia del Plan	Medio

12.3 Objetivo específico: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad
1.- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	APP Intranet	Departamen tos de Relaciones Laborales, Recursos Humanos y	Anual	Baja

		Newsletter Pro360 Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Comunicación.		
2.- Fomentar campañas para días específicos (VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD)	Colaboraciones	APP Intranet Newsletter Pro360 Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación	Departamentos de Relaciones Laborales, Recursos Humanos y Comunicación.	Anual	Baja
12.4 Objetivo específico: Realizar una campaña de sensibilización e información sobre el nuevo Plan de Igualdad.					

<p>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.</p>	<p>Diseño y difusión de la campaña</p>	<p>APP Intranet Newsletter Pro360 Departament o de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamen tos de Relaciones Laborales, Recursos Humanos y Comunicaci ón.</p>	<p>Anual</p>	<p>Media</p>
<p>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.</p>	<p>Nº de personas informadas</p>	<p>APP Intranet Newsletter Pro360 Departament o de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamen tos de Relaciones Laborales, Recursos Humanos y Comunicaci ón.</p>	<p>Anual</p>	<p>Media</p>

<p>3.- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.</p>	<p>Espacio en la memoria</p>	<p>Memoria Anual Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>Bajo</p>
<p>4.- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que las Empresas cuentan con un plan de igualdad.</p>	<p>Aplicación de la medida</p>	<p>Departamentos de Marca y Comunicación. Horas de dedicación</p>	<p>Departamento de Marca y Comunicación.</p>	<p>Anual</p>	<p>Bajo</p>

12.5 Objetivo específico: Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

Medidas	Indicadores	Medios y recursos empleados	Responsables	Plazo	Prioridad
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.	Folleto y nº de personas informadas	APP Intranet Newsletter Pro360 Departamento de Recursos Humanos. Horas de dedicación.	Departamentos de Relaciones Laborales, Recursos Humanos y Comunicación.	Anual	Media

2.- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019.	Folleto y nº de personas informadas	APP Intranet Newsletter Pro360 Departament o de Recursos Humanos. Horas de dedicación.	Departamen tos de Relaciones Laborales, Recursos Humanos y Comunicaci ón.	Anual	Media
--	-------------------------------------	--	--	-------	-------

10 Cronograma resumen 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	En los primeros 6 meses de vigencia y posteriormente con periodicidad anual.
Acceso, selección y contratación		Anual y continuado durante la vigencia del plan	En los primeros 6 meses de vigencia y posteriormente con periodicidad anual.
Clasificación profesional		Anual y continuado durante la vigencia del plan	En los primeros 6 meses de vigencia y posteriormente con periodicidad anual.
Formación		Anual y continuado durante la vigencia del plan	En los primeros 6 meses de vigencia y posteriormente con periodicidad anual.
Promoción profesional		Anual y continuado durante la vigencia del plan	En los primeros 6 meses de vigencia y posteriormente con periodicidad anual.
Condiciones de trabajo		Anual y continuado durante la vigencia del plan	En los primeros 6 meses de vigencia y posteriormente con periodicidad anual.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.		Anual y continuado durante la vigencia del plan	En los primeros 6 meses de vigencia y posteriormente con periodicidad anual.
Infrarrepresentación femenina		Anual y continuado durante la vigencia del plan	En los primeros 6 meses de vigencia y posteriormente con periodicidad anual.

Retribuciones		Anual / Bienal y continuado durante la vigencia del plan	En los primeros 6 meses de vigencia y posteriormente con periodicidad anual.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo		Anual y continuado durante la vigencia del plan	En los primeros 6 meses de vigencia y posteriormente con periodicidad anual.
Violencia de género		Anual y continuado durante la vigencia del plan	En los primeros 6 meses de vigencia y posteriormente con periodicidad anual.
Comunicación		Anual y continuado durante la vigencia del plan	En los primeros 6 meses de vigencia y posteriormente con periodicidad anual.
Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad		Anual y continuado durante la vigencia del plan	En los primeros 6 meses de vigencia y posteriormente con periodicidad 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.

11 Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

11.1. 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.

11.2. 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, se ha creado una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, la cual estará compuesta por un total de **12 miembros**:

- **Por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FESMC-UGT):**
 - Doña Carmen Jorge Reig.
 - Doña María Dolores del Rosario Fuentes Cuesta.
 - Doña María José Díaz Jorge Leal.

- **Por la Federación Sindical Comisiones Obreras del Hábitat (CC.OO. del Hábitat):**
 - Doña Natalia Galán Armero.
 - Don Juan José Robles Torres.

- **Por la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de USO (FTSP-USO):**
 - Doña Vanesa Navarro Rodríguez.
 - Don Txomin Marañón Maroto.

EN REPRESENTACIÓN DE GRUPO PROSEGUR:

- DÑA. MARÍA VICTORIA JIMÉNEZ DE PABLO (DIRECTORA GLOBAL DE RELACIONES LABORALES DEL GRUPO PROSEGUR).
- DÑA. PAULA TRASCASA ESPINOSA (GERENTE GLOBAL DE RELACIONES LABORALES DEL GRUPO PROSEGUR).
- D. ALBERTO SANTO IGLESIAS (DIRECTOR DE RELACIONES LABORALES DEL GRUPO PROSEGUR EN IBERIA).
- D. MARCO ANTONIO MUÑOZ VALLEJO (RESPONSABLE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN EL DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES DEL GRUPO PROSEGUR EN IBERIA).
- DÑA CRISTINA IBÁÑEZ SOTA (ABOGADA DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES DEL GRUPO PROSEGUR EN IBERIA).

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

11.3. Funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será la encargada de la evaluación y seguimiento de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad y recogidas en el epígrafe 9 de este documento. Se reunirá cada año desde la firma del Plan de Igualdad. Además de las reuniones ordinarias que se determinen, cualquiera de las partes podrá

solicitar reuniones de carácter extraordinarias. De igual manera, se acuerda que se llevará a cabo una reunión el primer año, a los 6 meses de la firma del presente Plan de Igualdad.

A estos efectos, las competencias de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán las siguientes:

- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, proponiendo en su caso su modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo del Plan de Igualdad, así como de sus objetivos y medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del plan.
- Revisión y adaptación del Plan de Igualdad ante cualquier disposición legal o reglamentaria que le afecte y/o por cualquier modificación sustancial de la estructura y tamaño de la plantilla.

La Comisión de Seguimiento realizará una evaluación final del Plan de Igualdad a la finalización de la vigencia del mismo.

11.4. 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.

11.5. 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 PROSEGUR 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.

En Madrid, a 7 de Julio de 2023.

Por la parte empresarial de Grupo PROSEGUR:

Nombre y apellidos	Firma
DÑA. MARÍA VICTORIA JIMÉNEZ DE PABLO	
DÑA. PAULA TRASCASA ESPINOSA	
D. ALBERTO SANTO IGLESIAS	
D. MARCO ANTONIO MUÑOZ VALLEJO	
DÑA. CRISTINA IBÁÑEZ SOTA	

Por la parte social:

Nombre y apellidos	Firma
DÑA. CARMEN JORGE REIG	
DÑA. MARÍA DOLORES DEL ROSARIO FUENTES CUESTA	
DÑA. MARÍA JOSÉ DÍAZ JORGE LEAL	
DÑA. NATALIA GALÁN ARMERO	
D. JUAN JOSÉ ROBLES TORRES	
DÑA. VANESA NAVARRO RODRÍGUEZ	
D. TXOMIN MARROÑÓN MAROTO	

12 Anexo I: Protocolo de Prevención y actuación frente al acoso

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

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, Prosegur 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 Prosegur 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 Prosegur en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Prosegur 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, Prosegur 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, Prosegur implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y otras conductas contra a la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva** ante este tipo de situaciones.

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

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

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.

- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, Prosegur 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.
- Prosegur velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.
- Prosegur reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

3. OBJETIVOS

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

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.

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

4. AMBITO DE APLICACIÓN

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

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

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia del plan de igualdad de Prosegur; esto es, del 7 de julio de 2023 al 6 de julio de 2027. Se realizará una memoria anual, y una evaluación final.

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

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital.

2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por delitos o conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
5. Cuando se negocie un nuevo plan de igualdad como consecuencia de las actuaciones de revisión del plan de igualdad que impliquen la necesidad de modificar el mismo.

6. REGISTRO

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo ya que se incluirá el mismo dentro del Plan de Igualdad.

7. PRINCIPIOS

- **Confidencialidad y reserva**

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

- **Diligencia y celeridad**

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

- **Respeto y dignidad a las personas**

Prosegur adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.

- **Contradicción y oralidad**

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

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

- **Protección de Datos**

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

- **Indemnidad frente a represalias**

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

- **Enfoque de género y derechos humanos**

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

- **Garantía de actuación**

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

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

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

- **Restitución de las víctimas**

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

- **Garantía de los derechos laborales y de protección social de la víctima**

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

8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

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

- ✓ *No verbales*

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

- ✓ *Físicas*

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

- **Acoso por razón de sexo**

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

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

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, Prosegur 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.

- ✓ Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.
- ✓ 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.

- **Acojida 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.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES.

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

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

Dicha Comisión Instructora tendrá carácter rotatorio en función de los criterios que se establecerán con posterioridad. La misma, estará integrada por cuatro personas, dos por parte de Prosegur y dos por parte de las federaciones), quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de Prosegur:
Cristina Ibañez Sota
Carmen Andrade
- Por parte de las Federaciones:

CCOO del Hábitat: Dña. Natalia Galán Armero.

USO: Dña. Vanesa Navarro Rodríguez.

UGT: Dña. María José Díaz Jorge Leal (Suplentes: D. Isidro Campo Navarrete, Dña. Carmen Jorge Reig y Dña. María Dolores del Rosario Fuentes Cuesta).

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. En este sentido, se nombra a Cristina Ibañez Sota, Abogada del Departamento de Relaciones Laborales del Grupo Prosegur en Iberia.

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 en cada expediente, entre los sindicatos firmantes del Protocolo. Asimismo, la persona denunciante podrá elegir a otro sindicato que el que le corresponde por turno rotativo.

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 concededores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

- **Fase I. Denuncia**

La **denuncia** deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico (igualdad@prosegur.com) a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional.

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

La denuncia deberá contener:

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

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

Tanto la víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo o la conducta frente a la libertad sexual, como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada

para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

- **Fase II: Investigación**

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de **5 días 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** 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 30 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

No obstante lo anterior, el procedimiento quedará interrumpido en el supuesto de que los hechos sean objeto de denuncia / demanda administrativa o judicial.

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

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

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

- **Fase III: Resolución**

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

El informe contendrá una propuesta de resolución del conflicto en base a:

- 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
- **Convencimiento de existencia de acoso y existencia de pruebas del mismo.** En el caso de confirmarse la existencia de una situación de acoso y de la existencia de pruebas del mismo, 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 (ejemplo. Despido).

- **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.

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

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 7 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

Prosegur 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 o por razón de sexo, 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, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

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

12. ANEXO 1

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

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

VI. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

13. ANEXO II: CUESTIONARIO PARA INICIAR EVALUACIÓN DEL ACOSO

Conductas verbales

• Hacer comentarios sexuales obscenos.
• Hacer bromas sexuales ofensivas.
• Formas de dirigirse a la otra persona denigrantes u obscenas.
• Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
• Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
• Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
• Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
• Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
• Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
• Demanda de favores sexuales.

Conductas NO verbales

• Miradas lascivas al cuerpo.
• Gestos obscenos.
• Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
• Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Conductas físicas

• Acercamiento físico excesivo.
• Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
• El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...).
• Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.
• Invasión de la vida privada, llamadas, mensajes, fotos.
• Seguimiento por la calle, ante el domicilio.

Acoso por razón de sexo

• Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad. • Formas ofensivas de dirigirse una persona, en función de su sexo.
• Utilizar humor sexista.
• Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
• Denegar arbitrariamente a una mujer permisos a los cuales tiene derecho.
• Hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.

- | |
|--|
| • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo. |
| • Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio... |
| • Asignar a una mujer u hombre un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional. |
| • Asignar a una mujer u hombre tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales). |
| • Sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarlo |

13 Anexo II: Protocolo De Apoyo A Las Trabajadoras Víctimas De Violencia De Género

PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. 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 Prosegur. 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, con carácter global, que fue aprobada y publicada en octubre de 2021.

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.

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.

Prosegur 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.

2. Objetivos del protocolo

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

1. Dar apoyo a las víctimas de violencia de género y protegerlas en el ámbito laboral.
2. Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.
3. 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.
4. Promover una cultura empresarial de tolerancia cero con la violencia de género.
5. Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3. 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 contratas o subcontratas 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.

4. Procedimiento de actuación

Responsable de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a un/a Responsable 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 responsable 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 Responsable de Igualdad**

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla del Grupo Prosegur, 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 15 días naturales desde la firma del Plan de Igualdad.

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

Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, los nombres y forma de contacto del/ de la Responsable 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 15 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 Responsable de Igualdad. El presente protocolo podrá ser activado por:
 - a. La propia trabajadora víctima de violencia de género.

Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género donde acudirá el/la Responsable 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 Responsable 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 Responsable de Igualdad y aquellas personas de la empresa que deban tomar

la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacia la víctima.

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

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

Medidas de protección en la empresa

- **Ausencias o impuntualidad justificadas**

Se concederá, a la trabajadora víctima de violencia de género, licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización de trámites con motivo de la situación de violencia, para acudir a los juzgados, comisaria, servicios sociales, consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.

No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica deriva de la violencia de género, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación (*Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 21.4*). con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.

En este sentido, para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género, mediante informe emitido por los servicios sociales, la policía, centro de salud, hospitales o cualquier organismo competente.

- **Ordenación del tiempo de trabajo**

La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora

proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.

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

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Adaptación de la jornada de trabajo.
- Elección de turno de trabajo.
- Reducción de jornada.
- Teletrabajo.
- Cualquier medida que pueda ayudarla personal y laboralmente en esta situación.

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

- **Reducción de jornada:** Las trabajadoras podrán **reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario**, hasta el 75% de la jornada ordinaria y durante los 2 primeros meses se aplicará sin reducción del salario.
- **Teletrabajo:** En lo que se refiere al teletrabajo, la trabajadora víctima de violencia de género dispondrá de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en el Acuerdo sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa. En cualquier caso, la negativa a la implementación de esta medida por parte de la Dirección deberá ser justificada de forma objetiva, no pudiendo justificarse por la imposibilidad de facilitar los medios y recursos técnicos para la prestación del servicio.

- **Traslado o cambio de centro de trabajo**

La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que

lo solicite a otro lugar de prestación de servicios de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.

De igual manera, se aumentará la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta los 18 meses. Terminado dicho periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.

- **Excedencia**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante 6 meses, ampliables a 18 meses.

Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto, debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con 2 meses de antelación.

- **Extinción del contrato**

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

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.

De igual manera, la empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.

- **Suspensión del contrato**

La trabajadora víctima de violencia de género 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.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación

bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

- **Despido de la trabajadora víctima de violencia de género**

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

- **Llamadas**

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

- **Evitar prestación simultánea de la víctima y agresor**

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

- **Registro de agresores**

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

- **Nombramiento de compañero/a de alerta**

La trabajadora víctima de violencia de género podrá nombrar a una persona de confianza de su entorno laboral más cercano y que sea conocedor/a de los horarios de entrada y salida de esta, para que avise en aquellos casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género no se persone a su hora en el puesto de trabajo,

alertando a los teléfonos de seguimiento de los organismos oficiales que se le indiquen, así como a la persona responsable de Igualdad para su conocimiento.

- **Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal**

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la base reguladora de la víctima, mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad con un máximo de 12 meses.

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

- **Ayuda económica**

- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género y agresión sexual por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 10 sesiones totales.
- La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.

- **Anticipos**

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

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

Medidas de información y sensibilización

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

- **Sensibilización a la plantilla de la empresa.**

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

- **Convenios de colaboración.**

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

Medidas de formación

- **Talleres formativos**

Para atajar las violencias de género es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización y formación para mandos intermedios.

Asimismo, la empresa pondrá a disposición de los empleados/as recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género.

- **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)

6. 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 Responsable 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.

7. 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 Genero de la Comunidad de Madrid
- Convenio de Estambul 11v.2011
- Ley General de la Seguridad Social
- Estatuto de los Trabajadores/as

8. Anexos

ANEXO I

MODELO DE DESIGNACIÓN DE LA PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A efectos de aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género del Grupo Prosegur, mediante el presente documento se designa a la persona Responsable de Igualdad que se encargará de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Las personas designadas son las siguientes quienes coordinarán el procedimiento e informará a la víctima de violencia de género del presente Protocolo:

- María Dolores Tejedor Tranca, Técnico Jurídico, como Responsable de Igualdad, con correo electrónico, <maria-dolores.tejedor@prosegur.com>
- Alberto Santos Iglesias, Director de Relaciones Laborales del Grupo Prosegur en Iberia, como figura suplente, con correo electrónico <alberto.santos-iglesias@prosegur.com>

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

POR LA EMPRESA:

Nombre y apellidos	Firma
Maria Victoria Jimenez de Pablo	
Paula Trascasa Espinosa	
Marco Antonio Muñoz Vallejo	
Cristina Ibañez Sota	
Alberto Santos Iglesias	

POR LA PARTE SOCIAL:

Nombre y apellidos	Firma
Saturnino Martínez Diana	
Carmen Jorge Reig	
Isidro Campo Navarrete	
Maria Jose Diaz Jorge Leal	
Maria Dolores del Rosario Fuentes Cuesta	
Diego Giraldez Gerez	
Natalia Galán Armero	
Juan José Robles Torres	
Vanesa Navarro Rodríguez	
Txomin Marañón Maroto	