

# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2025-2029



**SEGURCEUTA S.L.**

## Índice

<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
COMPROMISO POR LA IGUALDAD -----	4
CONTEXTO JURÍDICO-----	5
<b>II. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN</b> .....	<b>6</b>
<b>III. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>IV. INFORME DE DIAGNÓSTICO</b> .....	<b>8</b>
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN-----	8
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL -----	8
FORMACIÓN -----	9
PROMOCIÓN PROFESIONAL -----	9
POLÍTICA SALARIAL -----	10
ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN-----	10
AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL -----	10
REPRESENTATIVIDAD-----	11
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO -----	11
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO -----	11
RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL -----	11
INTIMIDAD EN RELACIÓN CON EL ENTORNO DIGITAL Y LA DESCONEXIÓN-----	11
COMENTARIOS -----	12
<b>V. AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b> .....	<b>13</b>
<b>VI. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS</b> .....	<b>26</b>
<b>VII. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	<b>2G</b>
<b>VIII. MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS</b> .....	<b>36</b>
<b>IX. CALENDARIO DE ACTUACIONES</b> .....	<b>38</b>
<b>X. COMPOSICIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	<b>3G</b>
<b>XI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN</b> .....	<b>42</b>
<b>XII. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</b> .....	<b>44</b>

## I. INTRODUCCIÓN

Segurceuta S.L. (en adelante, Segurceuta) es una empresa que ofrece servicios de vigilancia y seguridad profesional, contando con un equipo con formación específica en diversos ámbitos de la seguridad y con años de experiencia y así, garantizando una supervisión continuada, tanto presencial como remota, todos los días del año y durante las 24 horas del día.

Actualmente, Segurceuta cuenta con una plantilla de 21 personas trabajadoras, prestando servicios en diferentes centros de la Ciudad Autónoma de Ceuta:

- Planta E.D.A.R.
- Oficinas de OASTCE.
- Biblioteca Pública.
- Centro de atención a las drogodependencias.
- I.E.S. Siete Colinas.
- Escuela de Arte.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	SEGURCEUTA SOCIEDAD LIMITADA					
NIF	B44664449	N.º de teléfono	686685730			
Domicilio social	MUELLE DE PONIENTE Nº 47					
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA					
Año de constitución	2023					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Vigilancia y seguridad privada <b>GG004615011G82.</b>					
CNAE	8010					
Descripción de la actividad	Vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que puedan encontrarse en los mismos.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	CEUTA Y MELILLA					
Convenio Colectivo	SEGURIDAD PRIVADA					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	7	Hombres	22	Total	29

## COMPROMISO POR LA IGUALDAD

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, demostrando una especial sensibilidad por los derechos individuales de las personas trabajadoras, protegiéndolos y potenciándolos; SEGURCEUTA declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

SEGURCEUTA declara su compromiso claro e inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso, fomento y aplicación de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización, estableciendo la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres como Principio básico y fundamental del Código Ético y de conducta y de la Política de Cumplimiento Legal de SEGURCEUTA, de acuerdo con la definición de dicho Principio que establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, así como el *Real Decreto-ley C/2013, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, el *RD 301/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad*, y *RD 302/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres*, ambos de 13 de octubre de 2020. Además del respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

En nuestra empresa, estamos profundamente comprometidos con los principios de igualdad y no discriminación, como parte de nuestro apoyo y contribución activa al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5: **Igualdad de Género; Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.** (ODS) 8: **Empleo digno y crecimiento económico;**

Reconocemos que la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de todas las personas, independientemente de su género, son fundamentales para construir un futuro más justo, inclusivo y sostenible.

Dicho compromiso se pone mediante la elaboración, difusión y aplicación del presente Plan de Igualdad.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan de Igualdad, declaramos nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

## CONTEXTO JURÍDICO

La igualdad entre los géneros 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 mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos 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 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.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la empresa, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El **artículo 45.1** de la **LOIEMH** obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El **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.

El **Real Decreto-Ley 6/2016**, 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 educación.

El **Real Decreto G01/2020**, 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.

El **Real Decreto G02/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



## **II. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN**

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, constituida al efecto por las siguientes partes:

En representación de la empresa por:

- Juan Miguel López Rodríguez, Administrador.
- José Vicente Medina Pereila, Socio - Gerente.

En representación de la plantilla:

- Isabel M. Mata Campoy, representante sindical de UGT.
- Yolanda Díaz García, representante sindical de CCOO.



### III. **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**Ámbito Personal:** el Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en SEGURCEUTA, con excepción el Alto Personal Directivo y de la libre designación en general.

**Ámbito Territorial:** se aplicará en todo el territorio español.

**Ámbito Temporal:** para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, desde el momento de su inscripción en el registro por parte de la Comisión de Igualdad. Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad. (RD 901/2020 de 13 de octubre). Mientras se negocia el siguiente plan, el presente plan será prorrogado hasta la firma del mismo.

## IV. INFORME DE DIAGNÓSTICO

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

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

- Selección y contratación
- Clasificación Profesional
- Formación
- Promoción Profesional
- Política salarial
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
- Comunicación
- Ayudas, bonificaciones y política social
- Representatividad
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- Víctimas de Violencia de Género
- Riesgos laborales y salud laboral
- Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión

### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La selección y contratación de personas trabajadoras se realiza teniendo en cuenta la habilitación con T.I.P. del aspirante y su perfil, según el tipo de centro de trabajo donde va a prestar servicio. La persona que se encarga de la selección es la gerencia.

Los procesos de selección son llevados a cabo mediante entrevistas, en el que se les solicita que tengan T.I.P., además de tener en cuenta la experiencia laboral, aunque esta última no es eliminatoria.

No se observan barreras internas, externas ni sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Actualmente SEGURCEUTA no cuenta con presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, debido a que la plantilla viene de una subrogación de la anterior empresa que prestaba servicio en los clientes actuales.





La empresa no cuenta con medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres. Tampoco cuenta con la implantación de un sistema objetivo de valoración del trabajo.

## FORMACIÓN

En SEGURCEUTA cuentan con un Plan de formación de carácter obligatorio por Convenio colectivo. Dicha formación puede ser cursos de especialización técnica y/o transversal.

En cuanto a la asistencia de la plantilla a la formación, no se aprecia una menor asistencia de mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres.

La oferta de formación se informa a la plantilla a través de llamada o por correo electrónico.

Los cursos son de asistencia obligatoria para toda la plantilla, salvo los necesarios para cada centro, los cuales son obligatorios para la plantilla designada a dicho centro.

Los cursos se realizan:

En el lugar de trabajo	Nunca
Fuera del lugar de trabajo	Siempre
On-line	Siempre
En jornada laboral	Nunca
Fuera de la jornada laboral	Siempre

Todos los cursos son retribuidos según Convenio Colectivo. Además, se le ofrece a la plantilla la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo.

En cuanto a formación sobre Igualdad de Oportunidades, todo el personal cuenta con ella, y además, se forma a la plantilla nueva sobre ello.

El personal directivo cuenta con formación sobre Protocolo frente al acoso laboral.

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

Actualmente en SEGURCEUTA no se ha producido promoción de personal. Aunque en el caso que se diera, se tiene en cuenta el expediente de la persona trabajadora y la antigüedad.

Debido a que la empresa es de reciente creación, no se cuenta con planes de carrera.

Las promociones son publicadas tanto en el tablón de anuncios, a través de correo electrónico y en el grupo de empresa en WhatsApp.

En dichos procesos se tiene en cuenta que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados.

## **POLÍTICA SALARIAL**

Los criterios que se utilizan para decidir los aumentos salariales son los que marque el convenio colectivo. No se cuentan con incentivos o beneficios en la empresa fuera de los recogidos en el convenio colectivo.

## **ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN**

La empresa dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Jornadas reducidas.
- Flexibilidad de horarios.
- Jornada coincidente con el horario escolar.

En SEGURCEUTA se intenta adaptar la conciliación a las necesidades de cada persona siempre que la operatividad de la empresa lo permita. Por otra parte, no se detecta que dichas medidas y permisos sean más utilizadas por mujeres que por hombres.

## **COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en la empresa son reuniones, correo electrónico, grupo interno de WhatsApp y tablón de anuncios.

No se han realizado campañas de comunicación o sensibilización en SEGURCEUTA.

La imagen, tanto interna como externa de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

No existen medidas específicas en la empresa sobre comunicación no sexista e inclusiva. No se definen acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

## **AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL**

En la empresa no se conocen los incentivos, ayudas o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres.

En cuanto a inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales, se tiene en cuenta la contratación de personas con discapacidad, inmigrantes,

jóvenes, mujeres víctimas de violencia de género, etcétera, siempre que estén habilitados como vigilantes de seguridad por el Ministerio del Interior.

## **REPRESENTATIVIDAD**

La plantilla de SEGURCEUTA se encuentra masculinizada en todos los niveles, debido a que la plantilla actual es una subrogación de la anterior empresa.

## **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

SEGURCEUTA cuenta con un protocolo de actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la empresa, que, con el Plan de Igualdad, será actualizado. Actualmente no se ha recibido ninguna denuncia al correo habilitado para ello.

## **VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género.

Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género y se amplían los derechos laborales establecidos legalmente para las víctimas de violencia de género.

## **RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL**

En SEGURCEUTA no se han realizado estudios para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral. No se cuentan con medidas implantadas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres.

No existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo.

## **INTIMIDAD EN RELACIÓN CON EL ENTORNO DIGITAL Y LA DESCONEXIÓN**

En SEGURCEUTA no cuentan con un protocolo para la regulación del uso de dispositivos digitales por parte del personal puestos a su disposición, aunque se pondrá en marcha para el personal libre de servicio.

Tanto en oficina como en los centros en los que se prestan servicios cuenta con dispositivos de videovigilancia, siempre respetando la Ley de Protección de Datos.

En el artículo 57 bis, del Convenio colectivo de aplicación, vienen recogidas medida para garantizar la desconexión digital de la plantilla.



## COMENTARIOS

Una vez analizadas todas las materias anteriores y explicada la situación actual de la empresa, se procede a negociar y adaptar las medidas correspondientes necesarias a cada una de ellas.

## V. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En 2025 se ha realizado una auditoría retributiva que representa el estado previo al inicio del Plan y que tiene validez durante la vigencia del propio Plan de Igualdad, con fecha de 1 de febrero de 2024 hasta el 31 de enero de 2025.

### Diagnóstico de la situación retributiva

El sistema analítico utilizado para la valoración de los puestos de trabajo es la Herramienta de Sistema de Valoración de Puesto de Trabajo en las empresas con perspectiva de género, del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El perfil de la plantilla de la empresa en cuanto a la antigüedad, puestos de trabajo, y demás dimensiones socio-profesionales son la base para facilitar la comprensión de los resultados de la auditoría retributiva, en ciertas dimensiones como la infrarrepresentación de hombres en ciertos puestos.

A continuación, se muestra la distribución de la plantilla por sexo y factores como el puesto de trabajo.

### Clasificación Profesional

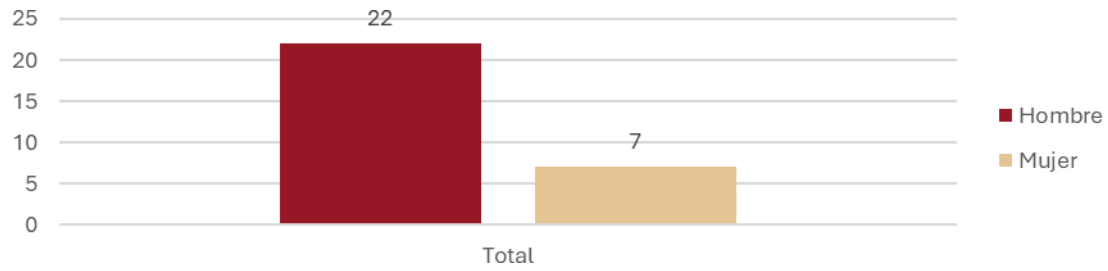
El conteo de la distribución de la plantilla se ha realizado teniendo en cuenta el 100% de personas trabajadoras de la empresa.

### Clasificación Profesional según convenio

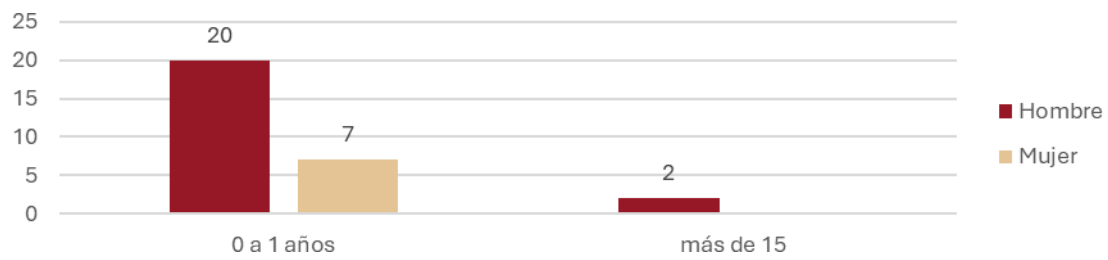
El sistema retributivo de la empresa se basa en lo recogido en el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, con código de convenio 99004615011982. La estructura de la categoría profesional queda determinada en los siguientes cuadros:

Grupos profesionales	
Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.	Gerente Jefe/a de Seguridad
Grupo profesional 4. Personal Operativo.	Vigilante de Seguridad

### PLANTILLA POR SEXO



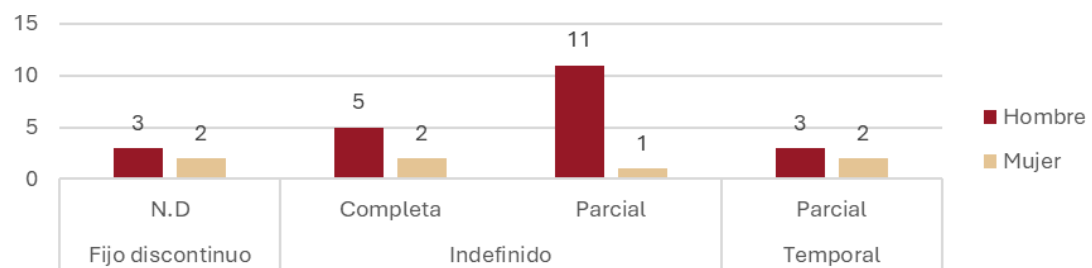
### PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD



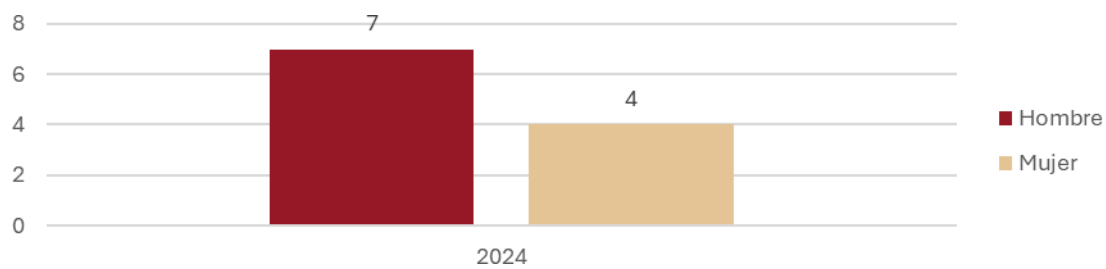
### PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO



### PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA Y CONTRATO



## PLANTILLA POR CESE



### Valoración de puestos de trabajo

Se ha realizado una Valoración de puestos de trabajo, siguiendo la herramienta propuesta por el Ministerio de Igualdad para la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, se ha realizado un análisis de los puestos de trabajo según los dos procedimientos básicos:

Los procedimientos cualitativos valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización) o de situarlos en un nivel entre los previamente establecidos (sistemas de clasificación). Permiten saber cuál es la importancia de cada puesto de la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.

Para este análisis cualitativo se va a seguir la clasificación profesional establecida en los convenios colectivos de referencia, reordenando jerárquicamente los puestos de trabajo en función de criterios de igualdad entre mujeres y hombres, eliminando los sesgos de género a la hora de clasificar por nivel de responsabilidad/exigencia de cada puesto.

Los procedimientos cuantitativos o analíticos evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra.

Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres.

En este sistema de valoración, se establece una relación de factores (tales como conocimientos, aptitudes comunicativas, relaciones humanas, esfuerzo mental, responsabilidad sobre materiales, etc.), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados). Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente (por ejemplo, si un factor es la formación, los grados pueden corresponder a niveles de titulación académica).

**Cada factor tiene que pertenecer necesariamente a uno de los siguientes 4 tipos:**

- A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
- B. RESPONSABILIDAD
- C. ESFUERZO
- D. CONDICIONES DE TRABAJO

A continuación, se exponen los factores utilizados en la Valoración de Puestos de Trabajo de la empresa.

Asignación de puntuación por cada tipo de factores:

- A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS.
- B. CONDICIONES EDUCATIVAS.
- C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN.
- D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO.

PUESTO	% MUJERES	A)	B)	C)	D)	TOTAL
Gerente	0	336	114	109	86	646 Puntos
Jefe/a de seguridad	0	145	114	48	65	371 Puntos
Vigilante de seguridad	26	179	57	149	75	460 Puntos

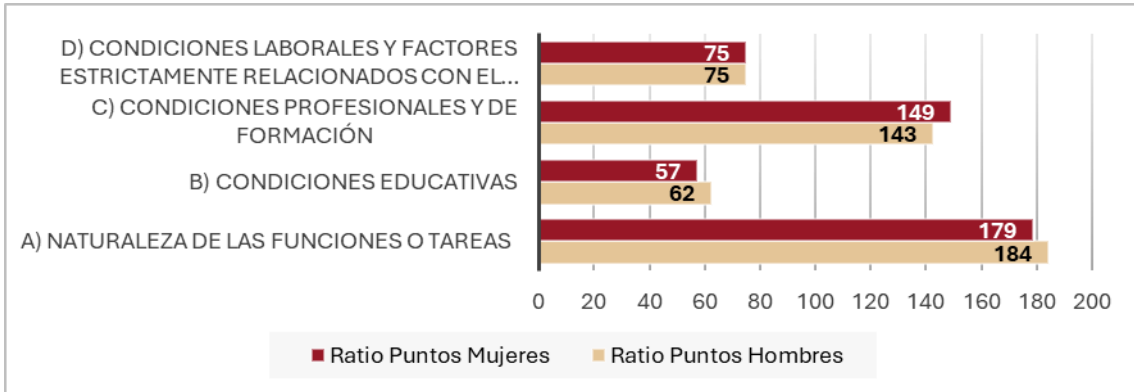
En este gráfico se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos. Se muestra además si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente.

En la gráfica siguiente se representan dos gráficos en los que la herramienta permite visualizar si la aplicación de los factores y subfactores ha podido introducir sesgos de género en la valoración. Para ello, calcula si la valoración del conjunto de cada una de las cuatro categorías de factores, o de cada uno de los factores o subfactores, se encuentra feminizada, masculinizada o es equilibrada, en función del cociente entre el número total de puntos obtenidos por mujeres u hombres en cada factor y el número total de mujeres u hombres en la plantilla.

Se procede a la valoración de los cuatro factores y subfactores de cada uno de los puestos de trabajo que conforma la plantilla de la empresa, agrupados en las categorías que establecen el art. 28.1 del Estatuto de los trabajadores y art. 4.2 del RD 902/2020, de 13 de octubre.

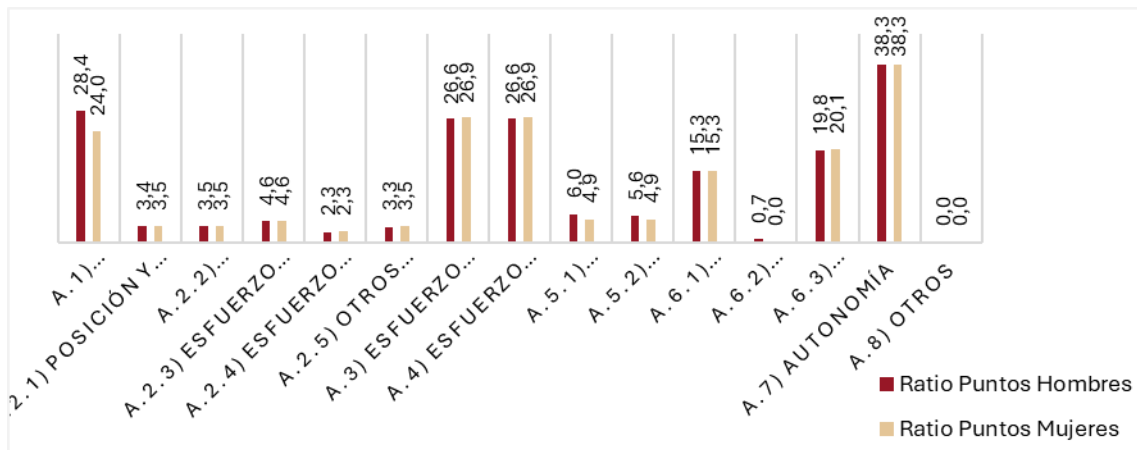
En primer lugar, se muestra este cálculo general para las cuatro categorías de factores:



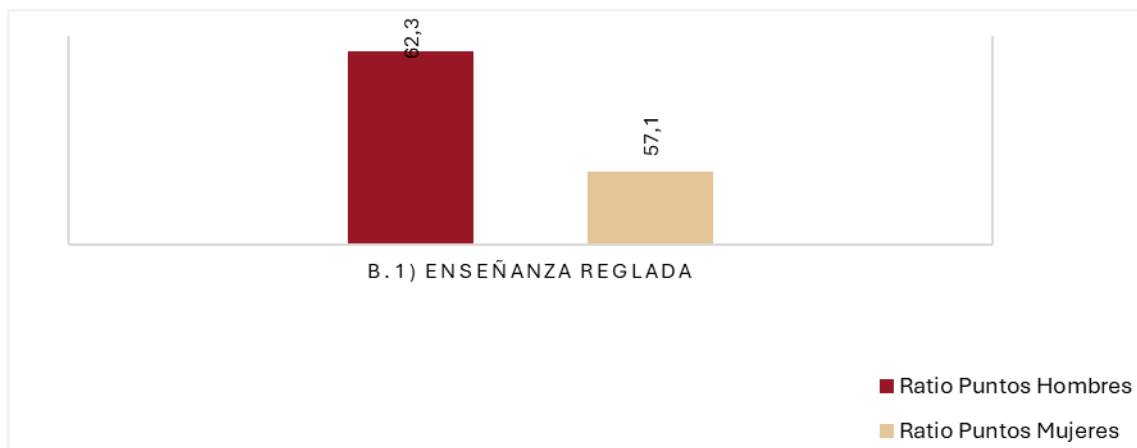


En segundo lugar, se muestra cada gráfico en el que se puede observar los resultados anteriores desglosados por factor o subfactor.

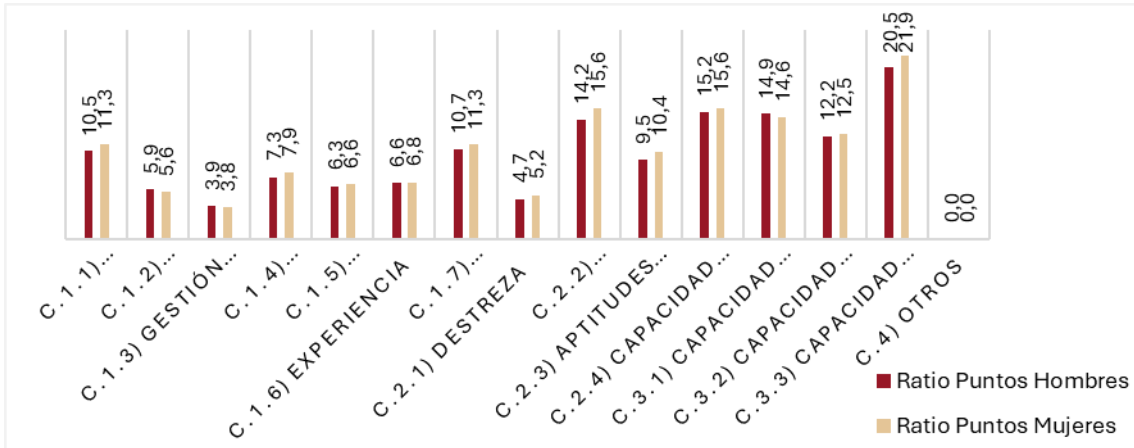
**CATEGORÍA A: NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS**



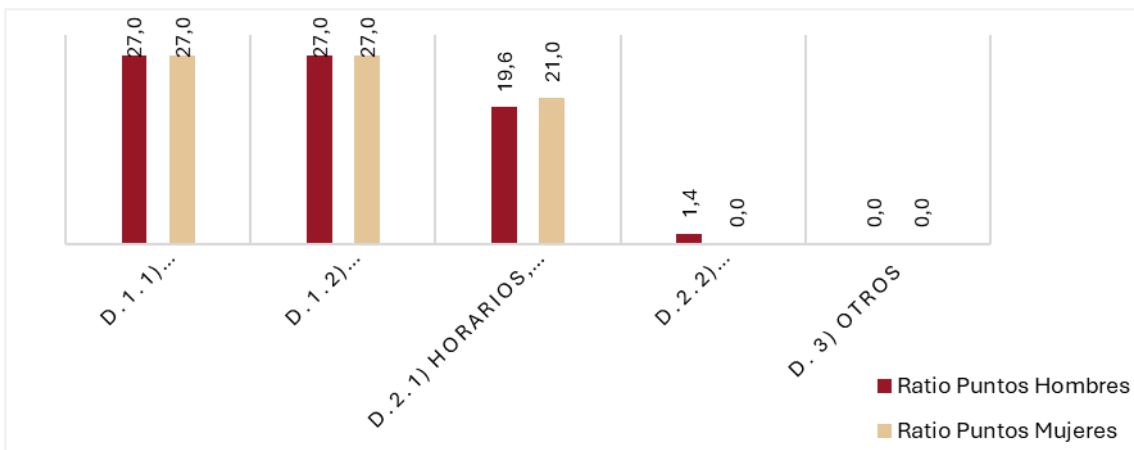
**CATEGORÍA B): CONDICIONES EDUCATIVAS**



**CATEGORÍA C): CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN**

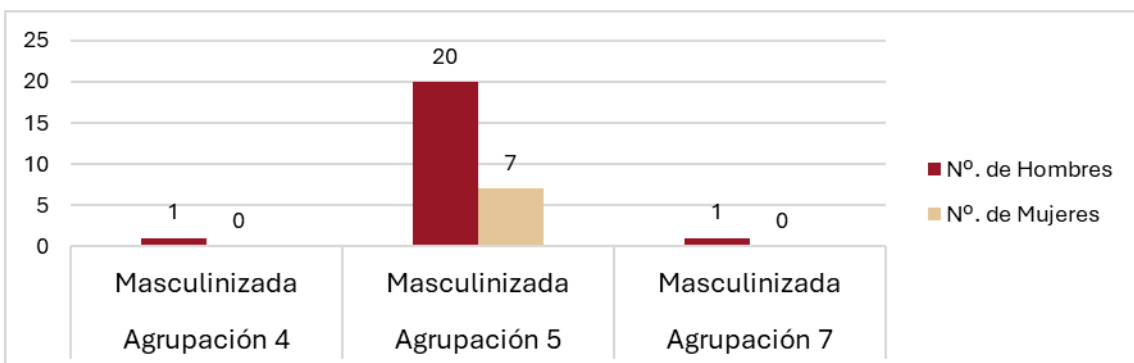


**CATEGORÍA D): CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ERICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO**



En este gráfico se visualiza el número de mujeres y de hombres que ocupan los puestos de trabajo que conforman cada agrupación, clasificando dicha agrupación como feminizada, masculinizada o equilibrada en función del número de ocupantes de cada sexo.

La gráfica que aparece a continuación cuenta con 3 agrupaciones, de las cuales cuatro se encuentran masculinizadas y una feminizada.



Agrupación de puestos de trabajo acorde a la valoración de puestos de igual valor.

TÍTULO DEL PUESTO	Nº. DE MUJERES	Nº. DE HOMBRES	CATEGORIZACIÓN
Gerente	0	1	Masculinizada
Jefe/a seguridad	0	1	Masculinizada
Vigilante seguridad	7	20	Masculinizada

### SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo de SEGURCEUTA se basa en lo recogido en el Convenio Estatal de las Empresas de Seguridad 2023 – 2026. A continuación, se señalan los diferentes conceptos retributivos analizados en la presente auditoría.

Valor	Nombre Corto	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	Salario Base	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	Residencia	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	Antigüedad	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.03	AD Personam	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.04	PP. Extra Marzo	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.05	PP. Extra Julio	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.06	PP. Extra Diciembre	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.07	Festivos	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.08	Nocturnos	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.09	Peligrosidad	Comp. Salarial	No	Sí
Conc.Sal.10	Horas extras	Comp. Salarial	No	No
C.Extra.01	Transporte	Extrasalarial	No	Sí
C.Extra.02	Vestuario	Extrasalarial	No	Sí
C.Extra.03	Ayuda Discapacitados	Extrasalarial	No	No

A la hora de determinar la situación de la empresa en cuanto a retribuciones y su análisis sobre el impacto en las mujeres y hombres de la compañía, se analizan los siguientes aspectos:

- **SALARIO BASE:** en este caso se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.
- **COMPLEMENTOS SALARIALES:** se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.
- **COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES:** se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

Se han utilizado las retribuciones equiparadas, normalizadas y anualizadas, es decir, se ha simulado la situación de cada persona trabajadora durante doce meses

de trabajo y a jornada completa, para poder realizar comparaciones entre los diferentes puestos de igual valor.

### PUESTOS DE IGUAL VALOR

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Gerente (646)
Agrupación 5	Vigilante seguridad (460)
Agrupación 4	Jefe/a seguridad (371)

A continuación, se detalla los distintos complementos salariales que perciben las personas trabajadoras de la empresa, conforme a su última situación contractual, añadiendo el total entre hombres y mujeres conforme a su Convenio Colectivo.

- **Residencia:** se percibe por convenio. Corresponde al 25% del salario base del nivel funcional. Lo percibe toda la plantilla.
- **Antigüedad:** se percibe por convenio colectivo. Lo percibe dos vigilantes de seguridad del sexo masculino.
- **Ad personam:** recogido en el artículo 9 del convenio colectivo, lo percibe dos vigilantes de seguridad del sexo masculino.
- **Parte proporcional de pagas extras (marzo, julio y diciembre):** se aplica por convenio y lo percibe toda la plantilla. Hay 2 vigilantes de seguridad del sexo masculino que no perciben la paga extra de marzo, debido a que su fecha de inicio en la empresa es marzo, y junio.
- **Festivos:** se percibe por convenio y lo percibe 15 vigilantes de seguridad del sexo masculino y 7 del sexo femenino y el jefe de seguridad.
- **Nocturnos:** se percibe por convenio y lo percibe 15 vigilantes de seguridad del sexo masculino y 7 del sexo femenino y el jefe de seguridad.
- **Peligrosidad:** se percibe por convenio y lo percibe 20 vigilantes de seguridad del sexo masculino y 7 del sexo femenino.
- **Horas extras:** se percibe por convenio y lo percibe 11 vigilantes de seguridad del sexo masculino y 4 del sexo femenino y el jefe de seguridad.
- **Transporte:** se aplica por convenio colectivo a toda la plantilla.
- **Vestuario:** se aplica por convenio, y lo percibe sólo los/as vigilantes de seguridad tal y como indica convenio.
- **Ayudas discapacitados:** se percibe por convenio colectivo (art. 50) y lo percibe una vigilante de seguridad.

### BRECHA SALARIAL

El cálculo para conocer si hay diferencias en la percepción salarial de mujeres y hombres en la empresa, se realiza mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los hombres} - \text{Cantidad correspondiente a las mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los hombres}} = \%$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si el valor es negativo, la interpretación es la contraria.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres indica que cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento se deberá incluir una justificación.

Se analiza las tablas para empresas con auditorías retributivas 1.1.b y 1.2.b, en cuanto los importes efectivos promedios y medianas, siendo esta información de carácter obligatoria.

**PROMEDIO SALARIO BASE A IMPORTES EFECTIVOS**

Considerando el total de la empresa, el promedio del salario base efectivo de los hombres es un 11% superior al promedio de las mujeres. Teniendo en cuenta que en España está en un 25%, el valor obtenido en la empresa no evidencia una brecha salarial por encima de los valores generales establecidos.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef.
<b>TOTAL</b>			<b>11%</b>
Hombre	22	25	4.34c
Mujer	7	2	3.871

**PROMEDIO SALARIO BASE SEGÚN PUESTOS DE TRABAJO**

La **Escala 01** pertenece al puesto de trabajo de **Jefe/a de seguridad**. Se aprecia un 100% de brecha superior del salario base efectivo de las mujeres hacia los hombres. Se justifica debido a que sólo hay una persona del sexo masculino ejerciendo el puesto.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef.
<b>ESCALA 01</b>			<b>100%</b>
Hombre	1	1	5c1
Mujer	0	0	0

La **Escala 02** pertenece al puesto de **Vigilante de seguridad**. Se aprecia una brecha del 15% superior del salario base efectivo de las mujeres hacia los hombres.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef.
<b>ESCALA 02</b>			<b>15%</b>
Hombre	20	22	4.572
Mujer	7	2	3.871

Se comprueba que no se aplica brecha en esta escala entre puestos de trabajo ni por sexo, esta diferencia porcentual es debida a las diferentes fechas de inicio y finalización de contrato y tablas salariales.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef.
<b>ESCALA 03</b>			<b>100%</b>
Hombre	1	2	3.c74
Mujer	0	0	0

La **Escala 03** pertenece al puesto de **Gerente**. Se aprecia una brecha del 100% superior del salario base efectivo de las mujeres hacia los hombres. Se justifica debido a que sólo hay una persona del sexo masculino ejerciendo el puesto.

**MEDIANA SALARIO BASE A IMPORTES EFECTIVOS**

En la mediana del salario base se aprecia una brecha del 95% con respecto a las mujeres. Esto se debe a que 4 mujeres (y un total de 6 situaciones contractuales) han estado prestando servicio en la empresa de forma eventual, por lo que provoca la citada brecha.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef.
<b>TOTAL</b>			<b>35%</b>
Hombre	22	25	3.021
Mujer	7	2	137
<b>ESCALA 01</b>			<b>100%</b>
Hombre	1	1	5c1
Mujer	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>			<b>35%</b>
Hombre	20	22	2.72c
Mujer	7	2	137
<b>ESCALA 03</b>			<b>100%</b>
Hombre	1	2	3.c74
Mujer	0	0	0

**RELACIÓN DE COMPLEMENTOS SALARIALES SUPERIOR AL 25%**

- Antigüedad: Aplica una brecha de 100% con respecto a las mujeres, debido a que en la empresa no hay personas del sexo femenino con una antigüedad mayor o igual a 3 años.
- Ad personam: Aplica una brecha de 100% con respecto a las mujeres, lo percibe 2 vigilantes de seguridad de sexo masculino debido a una diferencia salarial con respecto a la empresa anterior en la que prestaba servicios (personal subrogado).
- Horas extras: Aplica una brecha salarial del 62% con respecto a las mujeres. Esto se debe a que los vigilantes de seguridad del sexo masculino han realizado más horas extras que el sexo femenino.

Antigüedad	AD Personam	Horas extras
100%	100%	c2%
c1	c	1c8
0	0	c4

**CONCLUSIONES**

Los resultados de la auditoría retributiva realizada concluyen que el sistema retributivo aplicado en la empresa, tanto en el salario base, como en los complementos salariales y complementos extrasalariales no está produciendo diferencias salariales entre mujeres y hombres cuyo origen esté en la existencia de discriminación por razón de sexo.

Se constata tanto en el salario base efectivo promedio (11%) y en el salario base efectivos medianas (95%) de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras no supone brecha salarial por sexo, por tanto, no existe uno de los principales motivos de la existencia de discriminación por razón de sexo.

*ASPECTOS POSITIVOS DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO*

- No se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la empresa.
- La empresa cuenta con un Plan de Formación.
- No se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres.
- Todas las personas pueden solicitar la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación de la empresa.
- Se imparten formaciones en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres dirigida a toda la plantilla.
- Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación.
- La imagen tanto interna como externa de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Las medidas que se han puesto en marcha para prevenir y/o actuar ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es el protocolo de acoso laboral junto a la formación correspondiente.
- Todos los complementos salariales están recogidos adecuadamente en el convenio colectivo.

*ASPECTOS POSITIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA*

- La estructura de salario base no arroja una brecha salarial que requiera una intervención específica, en cuanto al salario base, tanto la clasificación profesional recogida en convenio como la VPT complementaria realizada no reflejan una situación sobre la que sea necesario actuar prioritariamente.

*ÁREAS DE MEJORA PARA APLICAR EN LAS MEDIDAS DEL PLAN*

- Contar con medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres.
- Implantar sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional.
- Establecer metodología estándar de evaluación del personal.
- Realizar campañas de comunicación o sensibilización de algún tema específico.
- Aplicar medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva.
- Establecer medidas de sensibilización sobre Violencia de Género.
- Implantar medidas de salud laboral con perspectiva de género.

*ÁREAS DE MEJORA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA PARA EL PLAN DE ACCIÓN*

- Adaptación continua de la auditoría retributiva a los avances normativos que se produzcan.

- Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 25%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.
- Aplicar el sistema de retribuciones y valoración del puesto de trabajo en las nuevas contrataciones.

### PLAN DE ACCIÓN

**Vigencia:** misma vigencia que el Plan de Igualdad.

**Objetivo general:** garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.

**Objetivos específicos:**

1. Adaptación continua de la auditoria retributiva a los avances normativos que se produzcan.
2. Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 25%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.
3. Aplicar el sistema de retribuciones y valoración del puesto de trabajo en las nuevas contrataciones.
4. Implantar de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional.

MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR/ RESULTADO	CALENDARIO
1. Adaptación continua de la auditoria retributiva a los avances normativos que se produzcan.	Asesoría externa	Cambios realizados según la novedad legislativa publicada.	Vigencia del Plan.
2. Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 25%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.	Asesoría externa	Informe de registros retributivos.	Inicio: diciembre de 2025
3. Aplicar el sistema de retribuciones y valoración de puesto de	Comisión de seguimiento.	Nº de personas añadidas al sistema de	Inicio: de forma anual.



trabajo en las nuevas contrataciones.	Asesoría externa.	retribuciones y VPT.	
4. Implantar sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional.	Comisión de seguimiento. Asesoría externa.	Porcentaje de puestos de trabajo evaluados según el sistema de valoración implantado.	Inicio: de forma anual.

#### SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

El Plan de acción derivado del informe de auditoría retributiva forma parte del Plan de Igualdad de SEGURCEUTA, y se realizará el seguimiento y evaluación con la misma periodicidad y en los mismos términos que están recogidos en el Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación recibirá anualmente los informes y documentación relativa a la verificación de las acciones ejecutadas en esta materia y serán materia de análisis y estudio en el seno de esta comisión.

Para ello en cada medida se han incluido indicadores de seguimiento que darán cuenta del grado de ejecución y éxito de las acciones emprendidas.

## VI. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.

El presente Plan de Igualdad persigue garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo sea un principio rector de todas las actuaciones empresariales de forma transversal y esté presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de Recursos Humanos de la empresa.

En línea con los compromisos manifestados por ambas partes, el presente Plan de Igualdad da continuidad a los objetivos cualitativos y cuantitativos del anterior Plan e incorpora nuevas medidas que complementan y perfeccionan los objetivos perseguidos, siendo los principales los siguientes:

1.- Los **objetivos cualitativos** generales han sido recogidos en la política de igualdad de la empresa y se concretan en los siguientes puntos:

- Garantizar la Igualdad de retribución para trabajos de igual valor.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en la empresa y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales y las políticas de gestión de RRHH.
- Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Prevenir las situaciones de acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.
- Garantizar los derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género.

2.- Los **objetivos cuantitativos** generan medidas concretas de mejora de cada una de las áreas de actuación, siendo estos los siguientes:

### 2.1) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección y contratación para fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales para el acceso en la empresa, dando prioridad, la igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

### 2.2) FORMACIÓN

Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

### *2.3) PROMOCIÓN*

Garantizar la igualdad de oportunidades directas e indirectas entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo, en aras a alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en una proporción tendente a reflejar la representación actual en la empresa.

### *2.4) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*

Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

### *2.5) CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR*

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

### *2.c) RETRIBUCIONES*

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

### *2.7) PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.*

Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso en el que la dignidad sea un valor defendido y respetado y se facilite el desarrollo de las personas.

### *2.8) VIOLENCIA DE GÉNERO*

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

### *2.5) COMUNICACIÓN E IMAGEN NO SEXISTA*

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla. Incorporar una nueva visión en el diseño de materiales, uso de imágenes y en la iconografía, utilizando un lenguaje no sexista tanto dentro de la empresa como en las ofertas de empleo.

### *2.10) SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO*



Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales. Integrar la perspectiva de género en la salud laboral, como puede ser la violencia de género sufrida hacia las trabajadoras.

*2.11) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA*

Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial, etc.

Fomentar la promoción de las trabajadoras a todas las categorías y funciones en las que estén infrarrepresentadas.

*COMPROMISO DE LA EMPRESA*

Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad de Oportunidades.

## VII. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Eje 1.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

**Objetivo general:** Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR/ RESULTADO	CALENDARIO
1. Establecer como medida de acción positiva que ante idénticas condiciones de idoneidad se tendrán en cuenta las candidaturas menor representatividad de cada departamento.	Dirección y RLPT	Número de mujeres/hombres incorporados en los distintos grupos desagregados por sexo.	Vigencia del Plan.

### Eje 2.- FORMACIÓN.

**Objetivo general:** Incorporar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la empresa.

MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR/ RESULTADO	CALENDARIO
1. Formar a la plantilla en contenidos de igualdad (igualdad en el ámbito laboral, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, diversidad, corresponsabilidad, ...) desde la perspectiva de género e informar sobre el contenido del Plan de Igualdad de la empresa.	Asesoría externa	Nº de acciones formativas difundidas Nº de participantes por sexo	Vigencia del Plan.
2. Formar a la plantilla y junta directiva en la prevención y actuación para la atención del acoso	Asesoría externa	Nº de acciones formativas difundidas	Vigencia del Plan.

o la violencia contra las personas LGTBI+.			
--	--	--	--

**Eje 3.- PROMOCIÓN.**

**Objetivo general:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.

MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR/ RESULTADO	CALENDARIO
1. Promover puestos que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia el sexo infrarrepresentado para cubrir aquellas áreas o grupos masculinizados o feminizados.	Comisión de seguimiento.	Nº de promociones y resultados por sexo y áreas.	Vigencia del Plan.
2. Desarrollar evaluaciones estándar ligadas directamente con la promoción.	Comisión de seguimiento.	Porcentaje de evaluaciones. N.º de personas capacitadas para la promoción.	Semestralmente.
3. Realizar un seguimiento de las promociones desde la perspectiva de género, indicando en los resultados de cada fase las personas candidatas por sexo.	Comisión de seguimiento.	Nº de promociones y resultados por sexo de cada fase del proceso.	Semestralmente. Durante la vigencia del Plan.

**Eje 4.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

**Objetivo general:** Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR/ RESULTADO	CALENDARIO
1. Seguir de forma periódica la VPT a las instrucciones que realice la administración con relación al RD902/2020 para identificar puestos de igual valor.	Comisión de seguimiento.	Informe de adaptación realizada	Seguimiento Anual.
2. Garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.	Comisión de seguimiento.	Nº de medidas implantadas	Durante la vigencia del plan.

### Eje 5.- CONCILIACIÓN.

**Objetivo general:** Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa, favoreciendo el ejercicio corresponsable de los mismos.

MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR /RESULTADO	CALENDARIO
1. Sistematizar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Comisión de seguimiento.	Nº de medidas implantadas. N.º acciones de información.	Durante la Vigencia del Plan.
2. Llevar un registro que permita comparar anualmente el uso de las medidas de conciliación por sexo.	Comisión de seguimiento.	Nº de medidas solicitadas por sexo.	Anual.
3. Adaptar las medidas en cuanto a la normativa vigente.	Comisión de seguimiento.	Nº de medidas adaptadas.	Durante la Vigencia del Plan.

### Eje 6.- RETRIBUCIONES.

**Objetivo general:** Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor. Detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la empresa.

MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR /RESULTADO	CALENDARIO
1. Implantar las medidas aprobadas en la auditoria retributiva dirigidas a asegurar la igualdad salarial.	Comisión Negociadora.	Informes de seguimiento.	Durante la vigencia del Plan. (Seguimiento anual)
2. Revisar los criterios y garantizar el mismo salario por un trabajo de igual valor.	Dirección y comité	Verificar si la plantilla afectada percibe en las futuras nóminas el mismo salario.	De forma anual.
3. Se analizará anualmente el Registro retributivo tal y como marca el art. 28 del E.T.	Asesoría externa	Análisis realizado	De forma anual. Durante la Vigencia del Plan 2024-2028.
4. Si se detectasen en el registro retributivo anual brechas salariales no justificadas por encima del 25% en alguno de los niveles establecidos en la última valoración de puestos analizada, la empresa establecerá un plan para corregirlo comunicándose a la comisión de seguimiento.	Asesoría externa	Registro retributivo realizado y plan de corrección en caso de que sea necesario.	De forma anual. Durante la Vigencia del Plan 2024-2028.

**Eje 7.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

**Objetivo general:** Implementar el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR /RESULTADO	CALENDARIO
1. Seguimiento del procedimiento de actuación frente al	Comisión de Igualdad	Informe cuantitativo y cualitativo del	Durante la vigencia del Plan.



acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Reforzando su difusión entre la plantilla		Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Semestral.
2. Distribución del Protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo a los trabajadores/as e informar sobre el mismo mediante cartel publicitario con código QR.	Dirección y RLPT	Nº de personas trabajadoras que ha obtenido el protocolo.	Tras la Realización del mismo por parte de la asesoría externa.
3. Adecuar las medidas de la entidad de las personas trabajadoras afectadas.	Comisión de Igualdad	Nº de solicitudes y medidas tomadas	Vigencia del Plan.

### Eje 8.- VIOLENCIA DE GÉNERO

**Objetivo general:** Implantar un sistema para la prevención y actuación para trabajadoras de la empresa, ante situaciones de violencia hacia la mujer.

MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR /RESULTADO	CALENDARIO
1. Implantar un protocolo para la prevención y actuación a trabajadoras víctimas de violencia de género y violencia sexual.	Comisión de Igualdad	Informe de resultados	Inicio: tras la inscripción del Plan.
2. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna del protocolo existente para mujeres víctimas de violencia de género.	Comisión de Igualdad	Difusión por los medios habituales de la empresa.	Durante la vigencia del Plan. (Seguimiento anual).

<p>3. Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo. La responsable de Igualdad estudiará todas las solicitudes que existan para darle celeridad.</p>	<p>Comisión de seguimiento.</p>	<p>Difusión por los medios habituales de la empresa.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan. (Seguimiento anual).</p>
<p>4. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>Comisión instructora del Protocolo.</p>	<p>Comisión informada</p>	<p>Durante la vigencia del Plan. (Seguimiento anual).</p>
<p>5. Adecuar las medidas de la entidad de las personas trabajadoras afectadas.</p>	<p>Comisión instructora del Protocolo.</p>	<p>Nº de solicitudes de medidas tomadas y</p>	<p>Durante la vigencia del Plan. (Seguimiento anual).</p>

**Eje 9.- COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.**

**Objetivo general:** Mantener un lenguaje y comunicación externo e interno en el entorno laboral no sexista.

MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR/ RESULTADO	CALENDARIO
<p>1. Revisión del lenguaje y de las imágenes para asegurar que se realiza un uso en el que se representan tanto mujeres como hombres.</p>	<p>Comisión de seguimiento.</p>	<p>Imágenes publicadas</p>	<p>Durante la vigencia del plan.</p>
<p>2. Realización y distribución a toda la plantilla de un manual de comunicación e imagen no sexista.</p>	<p>Asesoría externa</p>	<p>Nº de personas trabajadoras que ha obtenido el manual.</p>	<p>Durante la vigencia del plan.</p>

3. Realización de un cartel publicitario con código QR para la divulgación del Plan de Igualdad.	Asesoría externa	Difusión por de tablon anuncios	Tras la firma del Plan.
--	------------------	---------------------------------	-------------------------

**Eje 10.- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

**Objetivo general:** Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.

MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR/ RESULTADO	CALENDARIO
1. Revisión del Plan de Seguridad y Salud de la empresa desde una perspectiva de género	Comisión de seguimiento.	Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.	Primer año tras la Vigencia Plan.
2. Formar en salud laboral desde una perspectiva de género a toda la platilla.	Asesoría externa	Nº de acciones formativas realizadas	De forma Anual.

**Eje 11.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.**

**Objetivo general:** Promover la integración desde la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales.

MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR/ RESULTADO	CALENDARIO
1. Difundir el compromiso expreso con la contratación de mujeres en áreas masculinizadas.	Dirección y RLPT.	Estadísticas de procesos de contratación.	Durante la vigencia del Plan.

## VIII. MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

- **Medios y recursos humanos:** comisión de seguimiento y asesoría externa.
- **Medios y recursos materiales:** gastos de oficina, de formación, sala de reunión, cursos de formación.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados, con antelación suficiente para su análisis, para cada una de las medidas, con la periodicidad correspondiente.
- La responsable de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

La empresa utilizará material divulgativo y guías de sensibilización publicadas en el tablón de anuncios de la empresa o a través de correo corporativo.

La empresa se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

**De forma general se materializará de la siguiente manera:**

**DIRECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:** El plan de igualdad se integra dentro de la empresa, lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.

**COORDINACIÓN:** La coordinación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por la comisión de seguimiento en la empresa.

**COMISIÓN DE IGUALDAD:** Las personas que integran la comisión de igualdad dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

**PLANTILLA:** Se informará a la plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del Plan de Igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.

**COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:** Será el responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información.

**REPRESENTACIÓN DE LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS DE LA CIUDAD:** Recibirá información sobre el contenido del Plan de Igualdad, ejecución de las medidas y consecución de los objetivos.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género, en el ámbito laboral.

La responsabilidad de la aplicación corresponde a todos los anteriores, tras la aprobación del plan, con la supervisión para que así sea desde de la gerencia de la empresa y con la Comisión de Igualdad, descrita en el siguiente punto, como órgano responsable de su implementación y seguimiento, con la ayuda del departamento de la dirección y representantes legales.

**A continuación, se describen los recursos utilizados por cada medida:**

**Medida 1:** Todos los recursos son humanos.

**Medida 2:** Las tres primeras medidas utilizará recursos humanos y económicos, excepto la última medida que son recursos humanos.

**Medida 3:** Todos los recursos son humanos.

**Medida 4:** Todos los recursos son humanos.

**Medida 5:** Todos los recursos son humanos.

**Medida 6:** Todos los recursos son humanos y económicos.

**Medida 7:** la primera utiliza recursos humanos y económicos, todas las siguientes utilizan recursos humanos.

**Medida 8:** Todos los recursos son humanos y económicos.

**Medida G:** Todos los recursos son humanos y económicos.

**Medida 10:** Todos los recursos son humanos.

**Medida 11:** Todos los recursos son humanos y económicos.

## IX. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El calendario de la implantación de medidas será el establecido anteriormente. La frecuencia del seguimiento de las medidas será anual y la evaluación del plan se producirá en mitad de la vigencia y a la finalización del mismo, tal y como queda en el cuadro siguiente:

ACTIVIDADES /TAREAS	IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD															
	2025				2026				2027				2028			
	1º Trím	2º Trím	3º Trím	4º Trím	1º Trím	2º Trím	3º Trím	4º Trím	1º Trím	2º Trím	3º Trím	4º Trím	1º Trím	2º Trím	3º Trím	4º Trím
IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS																
SEGUIMIENTO DEL PLAN																
EVALUACIÓN DEL PLAN																
EVALUACIÓN FINAL																

## X. COMPOSICIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria entre la empresa y la representación de los sindicatos más representativos de la ciudad por parte de las personas trabajadoras.

Por cada una de las partes, se podrán designar personas en calidad de suplentes.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.

Tanto la parte empresarial como por parte de las personas trabajadoras podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Igualdad, en la que se dé a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

Todas las personas que conformen la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad deberán estar formadas en materia de igualdad.

### Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad

1. Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas. Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.
2. Conocer trimestral, semestral o anualmente, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos.
3. Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
4. Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten el personal de la plantilla.
5. Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.
6. Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación anual y al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia.

En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

**En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores:** el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad; el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa; los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc. La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

#### Funcionamiento:

La Comisión de Igualdad se reunirá:

1. El primer año de vigencia a los seis meses tras la firma del Plan de Igualdad.
2. Durante la vigencia del Plan la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.
3. De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.
4. Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada una de las personas que conformen la Comisión.

El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales.

El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en tres días laborales adicionales.



Procedimiento de revisión del Plan de Igualdad

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos (artículo 9.4. RD 901/2020).

**Comisión de Igualdad encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad.**

En representación de la empresa por:

- Juan Miguel López Rodríguez, Administrador.
- José Vicente Medina Pereila, Socio -Gerente.

En representación de la plantilla:

- Isabel M. Mata Campoy, representante sindical de UGT.
- Yolanda Díaz García, representante sindical de CCOO.

## XI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Con el objetivo de que el Plan sea un documento vivo que se ajuste a la realidad cambiante, se evaluará y revisará periódicamente por parte de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad a fin de controlar su cumplimiento e introducir las modificaciones y nuevas propuestas que garanticen su efectividad, de acuerdo con el Convenio Colectivo de aplicación.

Los cambios que tuvieran que ver con un objetivo cualitativo general requerirán de una revisión con mesa negociadora al considerarse un cambio esencial en la política de igualdad. Los cambios o inclusiones de objetivos cuantitativos se consideran parte del desarrollo del Plan de Igualdad y se desarrollarán por acuerdo previo documentado en acta. Las modificaciones de cualquier otro punto del Plan de Igualdad que no afecte a un objetivo cualitativo general serán también potestad de la Comisión de Igualdad previo acuerdo documentado en acta.

En caso de discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión en la Comisión de Igualdad que no alcancen un acuerdo, se recurrirá a un proceso interno de solución autónoma de conflictos con mediador interno de la empresa, y en caso de no llegar a un acuerdo se buscará arbitraje por terceros. En caso de no ser posible una solución amigable y resultar procedente el litigio judicial, ambas partes se someterán a la jurisdicción contencioso-administrativa de conformidad con el título cuarto de la ley 29/1998.

Casos en los que se realizará la modificación del Plan de Igualdad tanto a propuesta de la representante de Igualdad como por acuerdo de la Comisión de Igualdad:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en este plan o por requerimiento de la Comisión de Igualdad.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario por indicación de la autoridad laboral o la Comisión de Igualdad o la propia responsable de Igualdad, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Todo ello lo motivarán la Comisión de Igualdad o la responsable de igualdad. Como mínimo se realizarán estas evaluaciones en las reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad, esto es, cada 6 meses.
- Cuando la Comisión de Igualdad se encuentre en alguno de los supuestos de modificación del Plan de Igualdad o a propuesta suya se quiera iniciar un proceso de modificación se convocará a la Mesa de Negociación.

Terminado el plazo para el cual se establece el presente plan, tras evaluación de las medidas y resultados obtenidos, además de informe de las medidas de mejora que se reciban del diagnóstico que se realice del estado de la empresa, en ese momento, la Comisión de Igualdad, procederá a redactar el nuevo plan para el plazo que se estime más conveniente, de acuerdo con las necesidades de la empresa y lo establecido en la ley.

En otro caso, si fuere necesario ampliar, corregir, mejorar o adaptar algún apartado del actual, ésta comunicará fehacientemente y con fundamentación suficiente la necesidad de dicha acción para que sea integrada en el Plan de Igualdad de la empresa, una vez tenga la aprobación de todas las partes implicadas.

#### CONFIDENCIALIDAD Y DEBER DE SIGILO

Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes a excepción de las recogidas en acta que será información pública.

## XII. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El **artículo 46 de la LOIEMH** establece que los Planes de Igualdad fijaran los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las practicas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación es independiente a la obligación prevista para la Empresa en el **artículo 47** de la mencionada ley y en el **artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores** en el sentido de informar a los delegados/ as de personal de las personas trabajadoras del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y en su caso sobre medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y sobre la aplicación del Plan de Igualdad.

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente.

Para ello, la empresa evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarios de las medidas y si ha sido correcto su desarrollo o implementación.

**La empresa evaluará los siguientes aspectos:**

- **Las medidas realizadas y los objetivos propuestos:** Comprobar si el Plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- **Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas:** Revisar si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.
- **Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad,** la Comisión de Igualdad, se reunirá, con carácter ordinario anualmente, para el estudio de los datos del periodo anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas.
- **También podrá reunirse con carácter extraordinario,** cuando las circunstancias así lo requieran o a petición de cualquiera de los representantes de la empresa de las personas trabajadoras, previa

comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales, por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

- **La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de la empresa** para lo que, de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento, con la implementación de las medidas de mejora que fueren necesaria, previa aprobación de la dirección de la empresa.

### **Funciones de la Comisión de Igualdad**

- 1) Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- 2) Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- 3) Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- 4) Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- 5) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- 6) Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- 7) Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- 8) Solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad; y, por tanto, de su modificación y mejora, con la colaboración de la gerencia.

