



PLAN DE IGUALDAD

Fdo. gerente: IONEL IVAN
Fdo. responsable de Igualdad: IONEL IVAN

ÍNDICE

ÍNDICE.....	1
1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. COMPROMISO.....	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN.....	4
4. EL PLAN DE IGUALDAD EN SEGURIDAD LEÓN 2018 SL.....	4
5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD.....	5
6. OBJETIVOS GENERALES.....	12
7. PLANES DE ACCIÓN.....	12
7.1 EJES DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS GENERALES.....	12
7.2 MEDIDAS, ACCIONES PREVISTAS Y RESPONSABLES.....	14
7.3 ACCESO AL EMPLEO.....	14
7.4 CONTRATACIÓN.....	16
7.5 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	16
7.6 COMUNICACIÓN.....	17
7.7 RETRIBUCIÓN.....	19
7.8 PROMOCIÓN.....	19
7.9 FORMACIÓN.....	21
7.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	22
7.11 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	23
8. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	25
9. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	28
10. ANEXO I – Diagnóstico de Situación.....	39
11. ANEXO II – Seguimiento y Evaluación.....	40
12. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS (2025–2029).....	41





1. INTRODUCCIÓN

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dispone una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Así impone la obligación genérica de «respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral», adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1).

Y específicamente establece la obligación para las empresas de más de doscientos cincuenta personas trabajadoras/as de elaborar y aplicar un plan de igualdad, previa negociación o consulta con la representación legal de las personas trabajadoras y trabajadoras.

El artículo 47 de la Ley garantiza el acceso de los representantes legales de las personas trabajadoras y trabajadoras o, en su defecto, de los propios personas trabajadoras y trabajadoras a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y sus objetivos; sin perjuicio de Igualdad por parte de las comisiones paritarias de los Convenios Colectivos a los que éstos les atribuyan estas competencias.

El artículo 48 dispone que las empresas promoverán condiciones de traba arbitrarán procedimientos específicos puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, quedó modificada por la aprobación 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 para el empleo y ocupación ha dado lugar a nuevas obligaciones para las empresas.

Actualmente, las empresas con 50 o más personas trabajadoras deben contar con un Plan de igualdad, no obstante, se ha definido un periodo transitorio a contar desde el 7 de marzo de 2019 en función del número de personas trabajadoras de las empresas:

DESDE EL 07/03/2020 Empresas de más de 150 personas trabajadoras.





Seguridad León 2018, SL
C/ Gasòmetre, 41-43, 43001, Tarragona
seguridadleon.es
administracion@seguridadleon.es

DESDE 07/03/2021 - HASTA EL 06/03/2022 Empresas de 101 a 150 personas trabajadoras.

A PARTIR DEL 07/03/2022 Empresas de 50 a 100 personas trabajadoras.

Por su parte del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad establece en su artículo 8. Principio de Igualdad: «El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.»

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «personas trabajadoras» o «personas empleadas», «operario» u «personas operarias», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.

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

El estatuto de las personas trabajadoras en los apartados 1 y 4 especifica que serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable a las personas trabajadoras, como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o cumplimiento del principio de igualdad de trato y de no discriminación. La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto, podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Será nulo el despido derivado de alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN firmado por una parte por la representación de la entidad y por otra por la representación legal de la plantilla.





Seguridad León 2018, SL
C/ Gasòmetre, 41-43, 43001, Tarragona
seguridadleon.es
administracion@seguridadleon.es

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por las personas elegidas por la empresa — IONEL IVAN (responsable RRHH, Responsable de Igualdad); IONEL IVAN

2. COMPROMISO

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado con el compromiso principal de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en SEGURIDAD LEON 2018 SL y evitar cualquier tipo de discriminación.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas empleadas de SEGURIDAD LEON 2018 SL y estará a disposición de las personas trabajadoras. Igualmente se potenciará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre contenidos de este Plan de Igualdad, mediante la página web:

La duración e implantación del Plan de Igualdad: está previsto que comience el 1 de julio de 2025 hasta el 30 de junio de 2029.

Sin embargo, la propia naturaleza del documento, al ser algo vivo, hace que pueda experimentar alguna variación. La consecución de los objetivos puede ser distinta y progresiva ya que el carácter especial de las acciones hace que las mismas solo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretenden corregir.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en el centro de trabajo de SEGURIDAD LEON 2018 SL en el territorio de la provincia de Tarragona y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la Empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.

4. EL PLAN DE IGUALDAD EN SEGURIDAD LEON 2018 SL

Como consecuencia del diálogo entre la empresa y las personas trabajadoras, se acuerda establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental de igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación sea real y efectivo y establecer estrategias y acciones encaminadas a garantizar que el derecho fundamental de igualdad de trato, oportunidades y la no discriminación se encuentre bajo unas líneas de actuación homogéneas.

Por ello se acuerda negociar, elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que fijará un conjunto de medidas a abordar, los objetivos concretos 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.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afecten, entre otras, a la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación, clasificación profesional, promoción y formación. Retribución, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prevención de riesgos y prevención del acoso moral y por razón de sexo, comunicación y aquellas que puedan ser identificadas en función del desarrollo de los trabajos de la Comisión de Igualdad.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico de la situación de SEGURIDAD LEON 2018 SL en el año 2025 y la posición de las mujeres y los hombres dentro de la empresa enfocado a detectar situaciones que requieran adoptar medidas que se incluirán en el Plan. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información en materia de: características de la plantilla, selección, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

El diagnóstico de situación realizado se ha basado en la información sobre datos estadísticos con especial referencia a datos del año 2025, cuyos aspectos más relevantes se resumen en el presente documento.

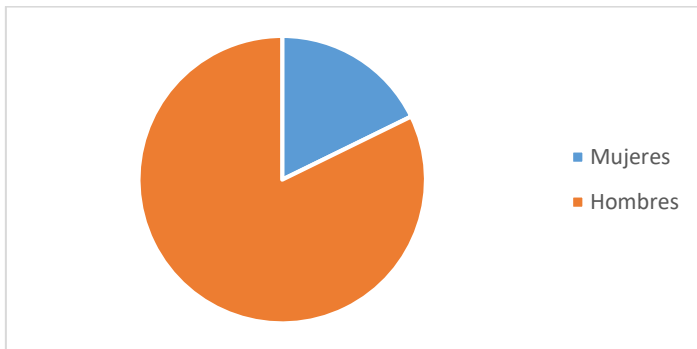
En cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la Dirección de la RRHH ha realizado un diagnóstico, individualizado de la situación sobre las materias relativas al acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación, utilizando para ello los protocolos recomendados por el Ministerio de Igualdad.

Los datos a 30 de junio de 2025 muestran la siguiente distribución de la plantilla





Distribución Plantilla



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS DE EDAD

Grupos de edad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	1	2	3
De 20 a 29 años	4	47	51
De 30 a 45 años	16	79	95
Mayores de 46	8	48	56
TOTAL	29	176	205

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

De acuerdo a la totalidad de datos analizados, menos de la cuarta parte de la plantilla de SEGURIDAD LEON 2018 SL, es mujer (un 14,15% de mujeres frente a un 85,85% de hombres), siendo el número de mujeres de 29 y el número de hombres de 176.

Conclusión: Los datos demuestran que la plantilla está desequilibrada a favor de los hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Dirección-Gerencia	0	0	1	0,57	0,49
Departamento de Administración	1	3,45	0	0	0,49
Recursos Humanos	0	0	0	0	0
Vigilantes	28	96,55	175	99,43	99,02
Departamento de comercial	0	0	0	0	0
Departamento de compras	0	0	0	0	0
Jefe de seguridad	0	0	0	0	0
TOTAL	29	14,15	176	85,85	100

El cuadro indica la distribución de la plantilla por departamentos en función de la proporción de mujeres y hombres. El departamento con más presencia de hombres y mujeres, es el de vigilantes siendo éste el que más diferencia hay. El departamento con más presencia de mujeres es el de vigilantes.



PORCENTAJE DE LA PLANTILLA CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO

El 55,17% de las mujeres de la plantilla (Respecto al total) tienen un contrato fijo o indefinido a tiempo completo.

El 56,82% de los hombres de la plantilla (Respecto al total) tienen un contrato fijo o indefinido a tiempo completo

El resultado indica que no hay diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres con contrato fijo o indefinido.

No obstante, los datos salariales revelan una mayor concentración de mujeres en bandas salariales inferiores, lo cual evidencia una desigualdad retributiva indirecta que debe ser abordada.

Sin embargo, los datos muestran una mayor concentración de mujeres en bandas salariales bajas, lo que indica una desigualdad retributiva indirecta que debe ser abordada con medidas específicas.

Sin embargo, las mujeres están sobrerrepresentadas en las bandas salariales más bajas y no acceden a puestos de dirección, lo que evidencia una desigualdad indirecta que debe abordarse con medidas específicas de revisión salarial y promoción profesional.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido a tiempo completo	16	55,17	100	56,82	116
Indefinido a tiempo parcial	13	44,83	76	43,18	89
Fijo discontinuo	0	0	0	0	0
Duración determinada a tiempo completo	0	0	0	0	0
Duración determinada a tiempo parcial	0	0	0	0	0
TOTAL	29	14,15	176	85,85	205

La modalidad más frecuente de contratación es el contrato indefinido a tiempo parcial, con el 56,59% del total de la plantilla. Esta modalidad representa el 44,83% de las mujeres y el 43,18% de los hombres.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS DE EDAD

Grupos de edad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	1	2	3
De 20 a 29 años	4	47	51
De 30 a 45 años	16	79	95
Mayores de 46	8	48	56
TOTAL	29	176	205

La media de edad de la plantilla de SEGURIDAD LEÓN 2018 SL es 30 a 45 años. En 2025 tanto mujeres como hombres tienen una edad media de entre 30 a 45 años.

El porcentaje es el calculado sobre el total de las personas trabajadoras y trabajadoras en esa banda de edad.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total%	Total
Menos de 6 meses	9	16,36	46	83,64	26,83	55
De 6 meses a 1 año	3	10,00	27	90	14,63	30
De 1 año a 3 años	7	10,29	61	89,71	33,17	68
De 3 a 5 años	3	15,79	16	84,21	9,27	19
Más de 5 años	7	21,21	26	78,79	16,10	33
TOTAL	29	14,15	176	85,85	100	205

En todas las bandas de antigüedad el número de hombres es muy superior al de mujeres debido a que la plantilla está desequilibrada a favor de los hombres, pero la diferencia del promedio de años de antigüedad por sexos no es demasiado significativa, siendo la antigüedad media de las mujeres y hombres en la empresa bastante pareja, tanto en menos de 6 meses como superior a 1 año.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVELES (N1, N2, N3)

Departamento	Nivel 1 (Directores)		Nivel 2 (Jefes de Área)		Nivel 3 (Responsables Técnicos)		TOTAL	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Dirección Gerencia	0	1	0	0	0	0	0	1
Departamento de Administración	0	0	0	0	0	0	0	0
Recursos Humanos	0	0	0	0	0	0	0	0
Vigilantes	0	0	0	0	0	3	0	3



Departamento de Comercial	0	0	0	0	1	0	1	0
Departamento de compras	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefe de seguridad	0	1	0	0	0	0	0	1
TOTAL	0	2	0	0	1	3	1	5

FORMACIÓN

Ninguno de los cursos recibidos en el año 2025 por personal de SEGURIDAD LEON 2018 SL es sobre materia de igualdad entre hombres y mujeres. Sobre todo, son cursos técnicos relacionados con el puesto de trabajo, de prevención de riesgos laborales o de calidad, que las han recibido en su mayor parte los hombres.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Horas de formación	58	15,76	310	84,24	368

PROMOCIONES

En el año 2025 aún no ha habido ninguna promoción.

Denominación de categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TOTAL	-	-	-	-	-

NIVEL DE ESTUDIOS

	Mujeres	Hombres	Total	% Total Plantilla
Educación Primaria (1º a 6º EGB)	20	34	54	28,42
Educación Secundaria	12	98	110	57,89
Bachillerato (BUP, COU)	3	5	8	4,21
Formación Específica Grado Medio	2	3	5	2,63
Ciclo Formativo Grado Superior (Técnico)		10	10	5,26
Educación Superior (estudios universitarios, máster, doctorado)		3	3	1,58

Bajas año 2025

CAUSA BAJA	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Despedido por causas objetivas	15	4,14	3	0,83	4,97
Excedencia voluntaria solicitada en 2025	0	-	0	-	0





Excedencia por cuidado de hijo solicitada en 2025	0	-	0	-	0
Excedencia por cuidado familiar solicitada en 2025	0	-	0	-	0
Excedencia Forzosa con fecha inicio en 2025	0	-	0	-	0
Fin de contrato temporal	159	43,92	51	14,09	58,01
Fin o interrupción de la actividad de los trabajadores fijos discontinuos	0	-	0	-	0
Baja por agotamiento de I.T.	0	-	0	-	0
Fallecimiento del trabajador	0	-	0	-	0
Baja voluntaria del trabajador	91	25,14	17	4,7	29,84
Cese en periodo de prueba	18	4,97	6	1,66	6,63
Cese por voluntad del empresario	0	-	0	-	0
Despido del trabajador	0	-	0	-	0
Pase a la situación de pensionista	2	0,55	0	-	0,55

MOVIMIENTOS DEL PERSONAL: INCORPORACIONES Y BAJAS. BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

INCORPORACIONES AÑO 2025

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Contrato 100/189	45	9,49	8	1,69	53
Contrato 200/289	134	28,27	30	6,33	164
Contrato 300/389	0	0	0	0	0
Contrato 401/402/410	73	15,40	28	5,9	101
Contrato 501/502/510	123	25,95	33	6,96	156
TOTAL 2025	375	79,11	99	20,89	474

BAJAS TEMPORALES Y PERMISOS

Descripción bajas temporales	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Días de baja por incapacidad temporal	2119	54,68	1249	32,23	3368
Días de baja por I.T accidente de trabajo	109	2,81	104	2,68	213
Días de baja por maternidad	0	0	0	0	0
Cesión al padre del permiso de maternidad	0	0	0	0	0
Días de baja por paternidad	294	7,59	0	0	294
Días de baja por riesgo durante el embarazo	0	0	0	0	0
Total días:	2522	65,08	1353	34,91	3875



En cuanto a los permisos, no se ha registrado ninguno.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Hombres representantes legales	0
Mujeres representantes legales	0
Hombres secciones sindicales	0
Mujeres secciones sindicales	0

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES

Distribución de la plantilla por bandas salariales(*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200€	9	16,98	44	83,02	53
Entre 7.201€ y 12.000€	2	11,76	15	88,24	17
Entre 12.001€ y 14.000€	2	28,57	5	71,43	7
Entre 14.001 y 18.000€	12	13,79	75	86,21	87
Entre 18.001€ y 24.000€	3	7,69	36	92,31	39
Entre 24.001€ y 30.000€	0	0	0	0	0
Entre 30.001 y 36.000€	0	0	0	0	0
Más de 36.000€	1	50,00	1	50,00	2
TOTAL	29	14,15	176	85,85	205

Según los datos, el 31,03 % total de las mujeres de la empresa tienen un contrato cuya banda salarial está entre 7.201 € y 12.000 €.

El 25% respecto al total de hombres de SEGURIDAD LEON 2018 SL tienen un contrato cuya banda salarial está entre 7.201 € y 12.000 €.

El 2,44% del total de hombres de SEGURIDAD LEON 2018 SL tienen un contrato cuya banda salarial está entre 12.001 € y 14.000 €.

(*) Salario bruto anual + compensaciones extra salariales.



6. OBJETIVOS GENERALES

Objetivos generales:

Los objetivos generales del presente plan son los siguientes:

1. 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.
2. Promover acciones de comunicación y formación sobre la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
3. Garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
4. Eliminar situaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
5. Prevenir conductas de acoso, sean éstas por razón de sexo, o por cualquier otra circunstancia o que pueda consistir en un hostigamiento psicológico aún sin causa discriminatoria. Para ello se implantará un protocolo de prevención del acoso.

7. PLANES DE ACCIÓN

Los planes de acción son elaborados a partir de las conclusiones del diagnóstico. Se establecen los objetivos a alcanzar para la optimización de la igualdad de trato, las acciones necesarias para conseguir los objetivos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores o criterios de seguimiento de las acciones.

La comisión de igualdad determinará los recursos necesarios para desarrollar los planes de acción recogidos en el presente plan. Se informará a toda la plantilla sobre los derechos y recursos con los que cuentan, así como otras informaciones relevantes sobre esta materia. Los medios podrán ser:

- Correo electrónico.
- Intra web.
- Medios económicos.

7.1 EJES DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS GENERALES

Los ejes de Intervención posibles y su finalidad se exponen a continuación:



Acceso al empleo: reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual y asegurar las mismas oportunidades de integración en la plantilla a ambos sexos, evitando así prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso.

Contratación: garantizar la ausencia de discriminación en las políticas y procedimientos relacionados con la contratación.

Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de selección, así como eliminar toda manifestación de discriminación en la selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla, especialmente en puestos en los que se encuentre subrepresentada. Garantizar el acceso con igualdad de condiciones a la contratación, haciendo especial hincapié en favorecer las contrataciones a jornada completa para las mujeres.

Prevención de riesgos laborales: garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo; asegurar un desarrollo de la actividad de la empresa garantizando una buena salud, tanto de las mujeres como de los hombres; y mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar tanto la salud física como la psicológica, de mujeres y hombres. Asegurar la perspectiva de género en las diferentes actuaciones y procedimientos de Prevención de riesgos laborales, así como difundir protocolos de actuación relevantes.

Comunicación: asentar la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura de la organización; establecer estrategias de comunicación interna que promuevan el igual acceso a la información por parte de mujeres y hombres; y eliminar los estereotipos de género en la comunicación e imagen (interna y externa) de la empresa, si existieran. Difundir y comunicar entre la plantilla el Plan de Igualdad. Difusión interna y externa del compromiso de la compañía con la Igualdad de oportunidades, así como fomentar el uso en los procedimientos, comunicaciones internas y externas y entre la plantilla del uso de un lenguaje inclusivo y libre de elementos sexistas.

Retribución: se trata de integrar el principio de igualdad retributiva en la política salarial; eliminar del sistema retributivo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo; y revisar los criterios y garantizar el mismo salario por un trabajo de igual valor. Asegurar la aplicación del principio de equidad retributiva, aplicando un criterio basado en la contribución de cada profesional a la compañía.

Promoción: fomentar el reconocimiento del potencial de mujeres y hombres por igual, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa y





garantizar las mismas oportunidades de promoción ambos sexos. Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de Promoción y Desarrollo de Carrera. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna para garantizar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo, en especial las derivadas de maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil, origen.

Formación: fomentar la participación por igual de mujeres y hombres en acciones formativas; favorecer una mejora continua que repercuta por igual en un desarrollo profesional equilibrado; y formar en aspectos relacionados directamente con la igualdad de oportunidades. Extender los conocimientos en materia de Igualdad de oportunidades a toda la organización. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a los procesos formativos en todos los niveles de SEGURIDAD LEON 2018 SL.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: conseguir que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado; y que, en cualquiera de las dos situaciones, existan herramientas de denuncia o actuación independientes para asegurar la acción eficaz. Establecer los mecanismos adecuados que aseguren una prevención, detección y actuación eficaz y objetiva en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Se adjunta como anexo 4 el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de Sexo.

Conciliación y corresponsabilidad: favorecer y facilitar la conciliación de la vida personal, y profesional de mujeres y hombres evitando la continuidad de los estereotipos de cuidados existentes. Conciliación y Corresponsabilidad. Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todo el personal de SEGURIDAD LEON 2018 SL favoreciendo la eliminación de estereotipos en lo que respecta a los cuidados y responsabilidades familiares.

7.2 MEDIDAS, ACCIONES PREVISTAS Y RESPONSABLES

En el siguiente apartado se adjuntan, por cada eje de actuación o bloque, el listado de medidas acordadas, donde se refleja para cada medida.

7.3 ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO 1: Favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas.

OBJETIVO 2: Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y personas trabajadoras.





OBJETIVO 3: Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de selección, así como eliminar toda manifestación de discriminación en la selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla,

ACCIÓN 1. PERFECCIONAMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN

Objetivos: Homogeneizar los criterios personas empleadas en la selección de personal.

Medidas: **1. Definición de perfiles profesionales.**

Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades, conocimientos que requieren cada uno de ellos.

Estos perfiles se incorporarán y/o completarán las “Fichas de Puesto de Trabajo” (MPGES Manual de Procesos de Gestión, Estratégicos y de Soporte)

2. Sistematización de las herramientas empleadas en los procesos de elección

Se elaborará una estructura o guion de entrevista personal a emplear en los procesos de selección que se lleven a cabo en todos los centros de trabajo de la fundación. Se prestará especial atención a la exclusión de preguntas de índole personal. La valoración de las respuestas se realizará tomando como referencia los requisitos establecidos en los perfiles profesionales elaborados.

Las personas responsables de la aplicación del procedimiento de selección deberán contar con formación en género e igualdad de oportunidades y para la aplicación de las herramientas.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Departamento de Recursos Humanos

Calendario de ejecución: 1. julio de 2025 – octubre 2025 2. Febrero 2026 – mayo 2025

Indicadores de seguimiento:

Nº de perfiles profesionales elaborados

Tipo de criterios personas empleadas en la elaboración de los perfiles profesionales





Tipo de criterios personas empleadas en el guion de entrevista

Aproximación presupuestaria: 0 euros.

Observaciones y propuestas de mejora: -

7.4 CONTRATACIÓN

OBJETIVO: Garantizar el acceso con igualdad de condiciones a la contratación, haciendo especial inciso en la contratación a jornada completa para las mujeres.

ACCIÓN 2. GARANTIZAR LAS CONVOCATORIAS DE INGRESOS Y PROCESOS DE SELECCIÓN SIN ELEMENTOS DE DISCRIMINACIÓN.

Objetivos: Eliminar posibles sesgos de género en los procesos de selección.

- Medidas:**
1. Revisar los procesos desde el punto de vista de género.
 2. Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Departamento de Recursos Humanos

Calendario de ejecución: julio de 2025 – octubre 2025. Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.

Indicadores de seguimiento:

I_1 = Contratos hombres/ Total contrataciones

I_2 = Contratos mujeres/ Total contrataciones

Aproximación presupuestaria: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

Observaciones y propuestas de mejora: -

7.5 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

OBJETIVO: Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.

OBJETIVO: Asegurar la perspectiva de género en las diferentes actuaciones y procedimientos de Prevención de riesgos laborales, así como difundir protocolos de actuación relevantes.



ACCIÓN 3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

Objetivos: Eliminar las repercusiones que la actividad laboral puede generar sobre la salud de mujeres y hombres en la evaluación de riesgos.

Medidas: 1. Revisión de la evaluación de riesgos

Se realizará la evaluación de riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta la incidencia a medio y largo plazo que algunas condiciones laborales pueden tener sobre la salud de trabajadoras y personas trabajadoras.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Departamento de Recursos Humanos

Calendario de ejecución: julio 2026 – diciembre 2026

Indicadores de seguimiento

Nº y tipo de criterios adaptados a la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales

Nº y tipo de puestos afectados

Nº de personas, según sexo afectadas

Aproximación presupuestaria: No precisa

Observaciones y propuestas de mejora: -

7.6 COMUNICACIÓN

OBJETIVO: Reforzar la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.

OBJETIVO: Difundir y comunicar entre la plantilla el Plan de Igualdad.

OBJETIVO: Difusión interna y externa del compromiso de la compañía con la Igualdad de oportunidades, así como fomentar el uso en los procedimientos, comunicaciones internas y externas de un lenguaje inclusivo y libre de elementos sexistas.



ACCIÓN 4. FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN

Objetivos: Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizacional.

Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas: 1. Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación

A través de los canales de comunicación habituales en la empresa se informará a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las acciones contempladas en el mismo. Asimismo, se mantendrá informada a la plantilla del desarrollo del Plan, acciones realizadas y resultados de las mismas, evolución de los indicadores de igualdad y aproximación a los objetivos de igualdad de la organización.

2. Campaña de sensibilización para la igualdad.

A lo largo de la vigencia del plan, se organizarán eventos en los distintos centros de SEGURIDAD LEON 2018 SL cuyo fin será potenciar la sensibilidad de todas las personas integrantes de SEGURIDAD LEON 2018 SL hacia las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. Estos actos incluirán la celebración de conferencias, talleres, jornadas, publicación de folletos, etc.

3. Incorporación de indicadores de género e igualdad en el sistema de gestión de la calidad

Dichos indicadores permitirán determinar la evolución y mejora continua de la organización en materia de recursos humanos.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Dirección
Departamento de Recursos Humanos

Calendario de ejecución: 1. Toda la vigencia del plan

2. Un evento trimestralmente, durante la vigencia del plan





3. marzo 2027 – abril 2027

Indicadores de seguimiento:

Nº de personas informadas sobre el Plan de Igualdad según sexo

Tipo de canales de difusión personas empleadas

Nº y tipo de eventos de sensibilización desarrollados

Nº de participantes en los eventos de sensibilización, desagregado por sexo

Aproximación presupuestaria:

Será necesario prever una dotación presupuestaria de 1.200 euros para el diseño gráfico de la nueva imagen corporativa.

Observaciones y propuestas de mejora: -

7.7 RETRIBUCIÓN

OBJETIVO: Garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. Asegurar la aplicación del principio de equidad retributiva, aplicando un criterio basado en la contribución de cada profesional a la compañía.

ACCIÓN 5. REVISIÓN DE LA ESTRUCTURA SALARIAL

7.8 PROMOCIÓN

OBJETIVO: Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de Promoción y Desarrollo de Carrera. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna para garantizar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo, en especial las derivadas de maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales.

ACCIÓN 6. ACCESO DE MUJERES A LOS PUESTOS DE TOMA DE DECISIONES



Objetivos: Eliminar la segregación vertical

Medidas de desarrollo: 1. Desarrollo de base de datos de las trabajadoras con potencial

Se identificarán las trabajadoras con mayor potencial de desarrollo profesional, a fin de promover su candidatura en los procesos de promoción interna destinados a cubrir puestos de responsabilidad y/o de toma de decisiones.

2. Priorización a la designación de mujeres para ocupar puestos de responsabilidad en los que está sub representadas

Hasta alcanzar la presencia equilibrada en dichos puestos

Personas destinatarias: Trabajadoras del a plantilla

Responsable: Departamento de Recursos Humanos

Consejo de Dirección

Calendario de ejecución 1. junio 2026 - septiembre 2027

2. Durante toda la vigencia del plan de igualdad

Indicadores de seguimiento: Nº de mujeres con potencial identificadas

Porcentaje que representan respecto al total de mujeres

Perfil de las mujeres con potencial: edad, nivel académico, especialización, en su caso, antigüedad en la organización, entre otras variables

Evolución de la participación de mujeres en los procesos de promoción

Nº de mujeres y/o hombres promocionados a puesto de decisión

Incremento de la presencia de mujeres en puesto de responsabilidad/toma de decisiones

Aproximación presupuestaría: No precisa dotación presupuestaria complementaria

Observaciones y propuestas de mejora: -

ACCIÓN 7. ESTUDIO DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA Y SU SITUACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

Objetivos: Profundizar en el conocimiento de la plantilla.

Identificar cualquier posible desigualdad no detectada en el diagnóstico elaborado.

Medidas: 1. Estudio sobre el acceso de mujeres y hombres a las categorías superiores.



Seguridad León 2018, SL
C/ Gasòmetre, 41-43, 43001, Tarragona
seguridadleon.es
administracion@seguridadleon.es

Se profundizará el análisis realizado en el diagnóstico que ha servido de base a este plan de igualdad, cruzando la información relativa a las categorías a las que acceden mujeres y hombres, con la estabilización de su relación contractual en la organización y a la variable edad.

2. Estudio sobre responsabilidades familiares.

Se llevará a cabo un análisis (con la participación voluntaria del personal a fin de conocer tanto la idoneidad de las medidas de conciliación disponibles para el personal, como su posible relación con la mayor tasa de trabajo a tiempo parcial identificadas entre las trabajadoras.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Coordinación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Comisión de igualdad

Calendario de ejecución: 1. octubre – diciembre 2026

2. enero – marzo 2026

Indicadores de seguimiento:

Estudios realizados

VARIABLES ANALIZADAS

HERRAMIENTAS EMPLEADAS

Aproximación de presupuestaria: No precisa dotación presupuestaria complementaria, ya que puede realizarse con personal propio.

Observaciones y propuestas de mejora: -

7.9 FORMACIÓN

OBJETIVO: Extender los conocimientos en materia de Igualdad de oportunidades a toda la organización. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a los procesos formativos en todos los niveles de SEGURIDAD LEON 2018 SL.

ACCIÓN 8. FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y OTRAS FORMACIONES.



Objetivos: Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género. Formar al equipo directivo y personal de mano intermedio en una gestión de los recursos humanos desde una óptica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Facilitar el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad.

Medidas:

1. Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con la conciliación de la vida familiar y laboral.
2. Realizar cursos e informar de los mismos a las/os trabajadoras/es que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación de desarrollo personal.
3. Realizar cursos y jornadas de sensibilización respecto a Plan de Igualdad.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Dirección – Departamento de Recursos Humanos

Calendario de ejecución: Toda la vigencia del plan de igualdad.

Aproximación presupuestaria: Será necesario prever una dotación presupuestaria de 900 euros.

Indicadores de seguimiento: |1 = nº horas formación hombres/ Total horas formación específica P.I

12 = nº horas formación mujeres/ Total horas formación específica P.I.

7.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO: Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Establecer los mecanismos adecuados que aseguren una prevención, detección y actuación eficaz y objetiva en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

ACCIÓN 9. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Objetivos: Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.

Medidas: 1. Elaboración de un protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.



Seguridad León 2018, SL
C/ Gasòmetre, 41-43, 43001, Tarragona
seguridadleon.es
administracion@seguridadleon.es

Junto a la RLT se diseñará un protocolo de actuación que incluirá:

Definición y tipología del acoso.

Mecanismos de prevención.

Mecanismos de formales e informales de actuación.

Recursos humanos y técnicos.

Procedimiento sancionador.

Dada la complejidad y relevancia de la labor de las personas que realicen el seguimiento de los casos de acoso sexual, las personas responsables del seguimiento de los casos de acoso deberán tener unos conocimientos legales básicos y de sensibilización hacia la igualdad de oportunidades, violencia de género y atención a víctimas.

Personas destinatarias: Toda la plantilla.

Responsable: Departamento de Recursos Humanos.

Calendario de ejecución: octubre 2025 – enero 2027.

Indicadores de seguimiento: Elaboración del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso moral.

Nº de personas que han demandado información sobre el protocolo, por sexo

Nº de personas que han recibido información sobre el protocolo, por sexo % de personas que han demandado y recibido información sobre el protocolo en relación a la plantilla, según sexo.

Aproximación presupuestaria: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

Observaciones y propuestas de mejora:

7.11 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO: Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla. Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todo el personal de SEGURIDAD LEÓN 2018 SL.

ACCIÓN 10. ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CONCILIACIÓN.





Objetivos: Formalizar las medidas de conciliación instauradas en la organización. Favorecer el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar de las trabajadoras y personas trabajadoras de SEGURIDAD LEON 2018 SL.

Medidas:

1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes

Se recopilarán las medidas que actualmente están adoptando los diferentes centros de trabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral familiar y personal de personas trabajadoras y trabajadoras de SEGURIDAD LEON 2018 SL.

2. Plan de Conciliación

A partir de las medidas recogidas en el catálogo, así como aquellas dispuestas en el convenio colectivo de SEGURIDAD LEON 2018 SL y las señaladas por la plantilla en la encuesta realizada como parte del diagnóstico de igualdad, se elaborará un plan de conciliación, aplicable a todo el personal de la fundación que favorezca su desarrollo profesional y personal en armonía. Se valorará la posibilidad de fortalecer los contenidos del plan con una nueva encuesta, más centrada en cuestiones relacionadas con intereses y necesidades de la plantilla en la materia. El plan de conciliación se negociará con la representación legal de personas trabajadoras y trabajadoras y podrá incluirse en el propio articulado del convenio colectivo de la entidad.

3. Difusión del Plan de conciliación

Se comunicará por comunicación interna a todo el personal la existencia y contenidos del plan de conciliación de la entidad.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Coordinación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Calendario de ejecución:

1. Octubre – diciembre 2025
2. Enero – Junio 2026
3. A partir de la aprobación del plan de conciliación, durante la vigencia del plan

Indicadores de seguimiento:

Nº y tipo de medidas catalogadas

Nº y tipo de medidas incluidas en el plan Tipo de herramientas empleadas para la recogida de





información.

Nº de personas que han facilitado información sobre necesidades de conciliación, por sexo.

Incremento del nº de medidas de conciliación disponibles.

Nº de personas que hacen uso de las medidas de conciliación, por sexo

Incremento en el uso de las medidas de conciliación, por sexo

Nº de personas que han recibido información sobre las medidas de conciliación, por sexo.

Tipo de canales de difusión utilizados.

Aproximación presupuestaria: 0 euros.

Observaciones y propuestas de mejora: -

8. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Objetivos:

Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo forma previstos.

Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.

Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan. Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Personas responsables:

El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con apoyo de la Comisión de Seguimiento que se creará, de carácter paritario, a tal efecto.

Calendario:

El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan. Se





realizarán evaluaciones periódicas semestrales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del Plan.

Procedimiento:

Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa.

El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción, pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.

La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.

La Comisión de Igualdad recibirá los informes semestrales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.

Los informes se trasladarán a la Dirección de SEGURIDAD LEON 2018 SL para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la empresa. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.

Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos

Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

2. Impacto en organización.

Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.

Cambio de actitudes producido.



Grado de aceptación del plan de igualdad.

3. Desarrollo metodológico

Dificultades encontradas.

Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guion de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del plan.

PRESUPUESTO

ACCIÓN 1	0 EUROS
ACCIÓN 2	0 EUROS
ACCIÓN 3	0 EUROS
ACCIÓN 4	1200 EUROS
ACCIÓN 5	1400 EUROS
ACCIÓN 6	0 EUROS
ACCIÓN 7	0 EUROS
ACCIÓN 8	900 EUROS
ACCIÓN 9	0 EUROS
ACCIÓN 10	0 EUROS
TOTAL	3.500

CALENDARIO

ACCIÓN 1	ENE. 2026-DIC. 2026
ACCIÓN 2	ENE. 2026-DIC. 2026
ACCIÓN 3	ENE. 2027-DIC. 2027
ACCIÓN 4	SEP. 2027-OCT. 2027
ACCIÓN 5	ENE. 2026-MAR.2026
ACCIÓN 6	ENE. 2028-SEP. 2028
ACCIÓN 7	OCT. 2025-MAR. 2026
ACCIÓN 8	Toda la vigencia del plan de igualdad.
ACCIÓN 9	ABR. 2026-SEP.2026
ACCIÓN 10	Toda la vigencia del plan de igualdad.





COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

IONEL IVAN (responsable de igualdad); IONEL IVAN (Gerencia – y representación de las personas trabajadoras – IONEL IVAN

ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DE PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre:	IONEL IVAN
Cargo:	RESPONSABLE DE IGUALDAD
Departamento:	RRHH

9. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En virtud de los Derechos Fundamentales reconocidos en el capítulo II, Título I del texto Constitucional, dentro de los cuales se encuentran derechos tan sustanciales como el de no discriminación (art. 14), el de la intimidad (art. 35), así como la prohibición de todo tipo de discriminación moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, la Empresa y sus representantes de las personas trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

SEGURIDAD LEON 2018 SL es consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, por lo que se ha elaborado un “Protocolo de actuación” para reconocer, prevenir y, en su caso erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

ANEXO I

Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por discriminación de género

La dirección de SEGURIDAD LEON 2018 SL y los sindicatos con representación en la Comisión de Igualdad, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:



ACUERDAN

Establecer el presente Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el Trabajo para todos los centros de SEGURIDAD LEON 2018 SL, conforme a las siguientes disposiciones:

1. Introducción.

La legislación vigente mandata a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto del mismo. Este protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

«Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.»

3. Declaración de principios.

– Todos las personas trabajadoras y las trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.

– Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.

– Toda persona que se considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.

– La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la





información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a las personas trabajadoras y trabajadoras de tal conducta.

– Todas las personas que componen la Organización deben estar comprometidas con la protección de la dignidad de las personas, en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso y a la prevención y solución de aquellos casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse.

4. Definiciones.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción del acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre.

5. Acoso sexual.

Como establece el artículo 7.1 de la LO 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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 y ofensivo.

A los efectos del presente procedimiento se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollado en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

6. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la LO 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.

Según el artículo 7.3, se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por último, el artículo 7.4 establece que 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.



7. Medidas de prevención.

- 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 enviará copia del 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.
- La empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación son objeto no solo de prevenir el acoso, sino también para influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

8. Procedimiento de actuación.

Se establece, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, este procedimiento de actuación, que se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en dicho procedimiento.

Este procedimiento tiene como objetivo esclarecer la existencia o no de un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

9. Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso.

Para cada caso de solicitud de intervención de acoso, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo. Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro miembros, dos por parte de la empresa y dos por la RLT. De entre ellos se nombrarán dos cargos que realizarán las siguientes funciones:

- Instructor/a: persona responsable 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. A su vez, supervisará todas las actuaciones para resolver el expediente y elaborará el Informe de conclusiones. Será designada por la empresa.

– Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del resto de la Comisión. Será necesario tener experiencia en temas de género, siendo nombrada por la parte sindical.

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 al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación cuyo análisis se le haya encomendado.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

10. Fases del procedimiento de actuación.

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos/ as personas trabajadoras/as que consideren estar siendo objeto de acoso.

a) La solicitud de intervención se presentará por escrito, tanto por la víctima, como por testigos, a través del formulario de comunicación, adjunto como anexo a este protocolo, en el que inste a la intervención de la Comisión. Estos formularios estarán a disposición del personal en la intranet, delegados de personal, RRHH.

b) Recibida la comunicación de denuncia la persona encargada de la instrucción convocará a la Comisión Instructora, en el plazo máximo de 5 días, para solicitar el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos y autor/es de las conductas indeseadas.

c) Una vez ratificada la denuncia, la Comisión iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. A lo largo de esta fase se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban declarar.



Procedimiento abreviado: La comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que aconsejen las circunstancias y lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciada y cuantas medidas cautelares se consideren oportunas.

Tanto la persona denunciante como denunciada podrán asistir acompañadas por una persona de su confianza.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

d) La Comisión tiene un plazo de treinta días para resolver motivadamente. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga notificación oficial de la solicitud.

e) Este procedimiento finalizará con la emisión de un informe de conclusiones por parte de la Comisión Instructora, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido alcanzarse decisión unánime.

La resolución de la comisión deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos como «constitutivos de acoso» o «no constitutivos de acoso».

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH, a la persona denunciante y a la persona denunciada:

– Cuando el informe constata la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, aplicando las sanciones que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo de estatal de empresas de seguridad.

– Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios en el puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si la persona trabajadora/a afectado/a lo solicita y es aconsejado por el Servicio de Prevención de la Empresa.





f) Notificada, en su caso la sanción, se dará traslado a la víctima y a la Comisión Instructora. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la Comisión de Igualdad o Seguimiento del Plan de Igualdad. Si esta decisión final consistiera en la imposición de una sanción de tipo laboral habrá que cumplir con los preceptos que legal o convencionalmente estén establecidos.

g) La empresa asegurará que las personas trabajadoras y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

Procedimiento abreviado: La finalidad de la misma es la actuación rápida por parte de la empresa, a objeto de resolver la situación denunciada.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

El procedimiento se iniciará a petición de la persona acosada o de cualquier otra que sea testigo del acoso, mediante la comunicación por los medios siguientes:

– Llamada telefónica al número de teléfono y/o correo electrónico destinado únicamente a la recepción de estas denuncias.

– Mediante la cumplimentación del formulario que se adjunta y que estará a disposición de toda la plantilla a través del Departamento de RRHH, de la Comisión de Igualdad, de la Responsable de Igualdad y de la RLT y en la intranet de la empresa de forma visible. Dicho formulario podrá entregarse personalmente o ser enviado a la dirección de correo electrónico especialmente habilitado para la recepción de denuncias.

Apertura del procedimiento: La comisión en procedimiento abreviado citara a las partes involucradas y a aquellas personas que puedan aportar información relevante, en un plazo no mayor de 5 días contados a partir de la recepción verbal o escrita de la denuncia, a una entrevista cuya finalidad será el esclarecimiento de los hechos.

Informe previo: Finalizada la entrevista y en el plazo máximo de 3 días la Comisión del procedimiento abreviado deberá elaborar un informe en el cual se expresará el resultado de la investigación y la propuesta. Cierre del procedimiento o continuación de las investigaciones en



el caso del procedimiento formal. En todo caso, la empresa tomará medidas para alejar a la persona acosada para evitar su exposición a la situación denunciada.

En el caso de dar traslado de este expediente a un procedimiento formal se evitará una revictimización secundaria haciendo pasar a la víctima por sucesivas entrevistas y declaraciones rememorando un momento o momentos de su vida que pretende olvidar.

El informe deberá contener una relación sucinta de los hechos y pruebas aportadas por las personas entrevistadas. En el acta se expresarán las medidas propuestas cuya finalidad será la de prevenir cualquier otra situación futura.

11. Ámbito de aplicación.

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de SEGURIDAD LEON 2018 SL.

12. Protección de las víctimas.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la dirección de RRHH valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora en las condiciones laborales de la persona agresora.

13. Falsas denuncias.

En el caso de que se determine que nos ha existido acoso y que, a tenor de lo comprobado en la fase de instrucción, se puede determinar que el denunciante ha actuado de mala fe, se adoptarán contra éste las medidas disciplinarias correspondientes.

– Este procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso en cualquiera de sus modalidades es interno de SEGURIDAD LEON 2018 SL, y funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

– Al menos una vez al año, la Comisión de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se presentará resumen estadístico de las intervenciones realizadas, incluyendo información sobre





Seguridad León 2018, SL
C/ Gasòmetre, 41-43, 43001, Tarragona
seguridadleon.es
administracion@seguridadleon.es

el número de casos, tipo, resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes.

Seguridad León 2018, SL, es una empresa dedicada a la Seguridad Privada inscrita en el Registro de Empresas de Seguridad de la Dirección General de Policía con el número 4688 de fecha 19 de julio de 2024 con el NIF B55731285



MODELO DE COMUNICACIÓN POR ACOSO SEXUAL

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

TIPO DE ACOSO

Sexual

Por razón de sexo

Sin especificar

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

REMITENTE (marcar)

Persona afectada

Representantes de los Trabajadores

Otros

En _____ a _____ de _____ 20____

FIRMA



Seguridad León 2018, SL
C/ Gasòmetre, 41-43, 43001, Tarragona
seguridadleon.es
administracion@seguridadleon.es

Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo

--

Tarragona, a 28 de junio de 2025

Fdo.: Ionel Ivan

Administrador Único

SEGURIDAD LEÓN 2018, S.L.

Seguridad León 2018, SL, es una empresa dedicada a la Seguridad Privada inscrita en el Registro de Empresas de Seguridad de la Dirección General de Policía con el número 4688 de fecha 19 de julio de 2024 con el NIF B55731285





10. ANEXO I – Diagnóstico de Situación

Aunque este plan se ha centrado principalmente en la variable sexo, se mantendrá una observación activa ante cualquier forma de discriminación múltiple o interseccional, especialmente por edad, origen o discapacidad.

Variable	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	Observaciones
Plantilla total	29	176	14,15%	85,85%	Alta masculinización
Edad media más representada	30-45 años	30-45 años	—	—	Coincidente en ambos sexos
Contratos indefinidos a tiempo completo	16	100	55,17%	56,82%	Sin gran diferencia
Contratos indefinidos a tiempo parcial	13	76	44,83%	43,18%	Proporción similar
Formación (horas 2025)	58 h	310 h	15,76%	84,24%	Baja participación femenina
Formación en igualdad	0	0	—	—	Ausente en toda la plantilla
Promociones (2025)	0	0	—	—	Ninguna promoción
Dirección/Gerencia	0	1	—	—	Sin presencia femenina
Nivel educativo (Educación Superior)	0	3	0%	1,7%	Brecha educativa en estudios altos
Bandas salariales <12.000€	11	59	37,93%	33,52%	Ligeramente mayor presencia femenina
Bandas >24.000€	1	1	3,44%	0,57%	Paridad (muy baja representación)
Representación legal y sindical	0	0	—	—	Inexistente
Bajas por incapacidad (días)	1249	2119	32,23%	54,68%	Más bajas en hombres



11. ANEXO II – Seguimiento y Evaluación

Medida	Indicador de seguimiento	Responsable	Frecuencia
Revisión de igualdad retributiva	Comparación anual de nóminas por categoría	Administración	Anual
Formación en igualdad	Número de sesiones realizadas	Responsable de Igualdad	Anual
Conciliación de la vida personal y laboral	Solicitudes de reducción o adaptación de jornada	RRHH / Dirección	Semestral
Protocolo de prevención del acoso	Número de denuncias tratadas	Responsable de Igualdad	Cuando se produzca
Medidas de inclusión LGTBI	Acciones formativas o comunicativas realizadas	Responsable de Igualdad	Anual





12. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS (2025–2029)

Medida	Responsable	Inicio	Fin	Periodicidad/Seguimiento
Formación en igualdad para plantilla	RRHH	01/07/2025	31/12/2025	Revisión anual
Análisis salarial con perspectiva de género	Departamento Administración	01/01/2026	31/03/2026	Bienal
Campañas de sensibilización LGTBI	Comunicación Interna	01/10/2025	31/12/2025	Anual
Revisión lenguaje no sexista en documentación	Responsable Igualdad	01/08/2025	30/09/2025	Bianual
Auditoría interna de medidas	Dirección y Comisión Seguimiento	01/07/2026	01/09/2026	Trienal

Medida	Responsable	Fecha de inicio	Indicador de evaluación
Formación en igualdad para toda la plantilla	Dpto. RRHH	Tercer trimestre 2025	% de plantilla formada
Revisión de procesos de selección con perspectiva de género	Responsable de Igualdad	Cuarto trimestre 2025	Nº de procesos auditados
Diseño de plan de promoción interna de mujeres	Gerencia + RRHH	Primer semestre 2026	Nº de mujeres promovidas
Implantación de sistema de transparencia salarial	Administración	2026	Publicación de bandas por categoría
Acción de sensibilización sobre corresponsabilidad	Comisión de Igualdad	2025	Participación en campañas

