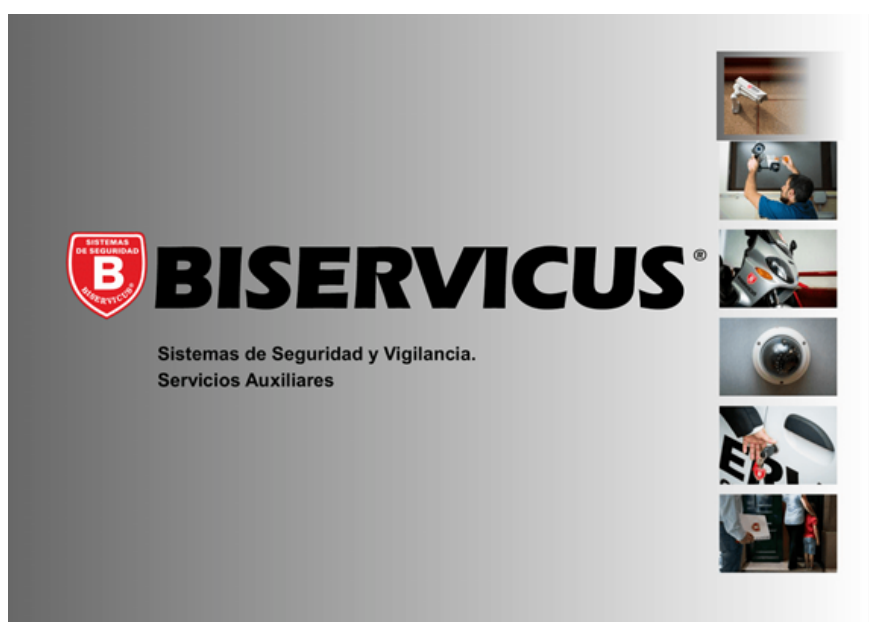


BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.A.U.

Calle Fernando Beutell, 25-1º, Pol. Ind. Costa Sur
38009 Santa Cruz de Tenerife

I Plan de Igualdad

25 de abril 2023



Índice de contenido

I.	Introducción.....	3
II.	Antecedentes y características de la empresa.....	6
III.	Objetivos del Plan de igualdad	9
IV.	Fases del proceso	10
1.	Compromiso	10
2.	Informe de diagnóstico	11
i.	Metodología del diagnóstico	13
ii.	Características del personal e infrarrepresentación	15
iii.	Conclusiones del diagnóstico	17
3.	Negociación.....	28
V.	Ámbito de aplicación.....	30
VI.	Vigencia.....	31
VII.	Objetivos y medidas.....	32
VIII.	Plan de Igualdad: áreas de actuación.....	33
IX.	Evaluación y seguimiento	43

I. INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de lo dispuesto en la Constitución de 1978, en sus artículos 14 y 9.2, y en las directivas comunitarias, se desarrolla y aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece en su Título IV, Capítulos I a IV, toda una serie de medidas para garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD ley 6/2019 y los RD 901 y RD902/2020 se alcanza una dimensión transversal al extender su acción a los diferentes ámbitos del ordenamiento jurídico.

Uno de sus principales hitos es promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de las empresas, al prever que éstas deben adoptar medidas dirigidas a eliminar los obstáculos y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre ambos sexos.

En virtud del artículo 45, apartado 2, de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en las empresas de 50 o más personas trabajadoras, estas actuaciones deberán materializarse a través de un Plan de Igualdad, concebido como un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

DATOS DE LA EMPRESA

Razón social	BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.A.U.
CIF	A38363917
Domicilio social	Calle Fernando Beutell, 25-1º, Polígono Industrial Costa Sur, 38009 Santa Cruz de Tenerife
Forma jurídica	Sociedad anónima unipersonal
Año de constitución	1994
Convenio colectivo	Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad (Código de convenio: 99004615011982)
Web corporativa	https://www.biservicus.com/

ACTIVIDAD

Sector Actividad	Actividades de seguridad privada. Servicios de sistemas de seguridad
CNAE	<ul style="list-style-type: none">• 8010 – Actividades de seguridad privada• 8020 – Servicios de sistemas de seguridad
Descripción de la actividad	Actividades de seguridad privada y sistemas de seguridad

DIMENSIÓN

Personas Trabajadoras	Mujeres	22	Hombres	150	Total	172
Centros de trabajo	2					
Dispersión geográfica	Comunidad Autónoma de Canarias					

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Dispone de departamento de personal	Este departamento se integra en el Departamento de Administración.					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores en Santa Cruz de Tenerife	Mujeres	1	Hombres	8	Total	9

Sobre Biservicus Sistemas de Seguridad

- **Quiénes somos:**

BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD S.A.U. es una empresa canaria con más de 25 años de experiencia en el sector de seguridad privada y sistemas de seguridad.

Desde 1994 la empresa ha incorporado los servicios más innovadores que existen en el mercado de la seguridad a nivel tecnológico, con el fin de crecer día a día con sus clientes y ofrecer el mejor servicio del mercado.

- **Qué hacemos:**

BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.A.U. está compuesta por un equipo de personas altamente cualificada y con amplia experiencia en las actividades de seguridad privada y sistemas de seguridad.

El personal técnico-comercial le recomendará en función del nivel de protección que su empresa y/u hogar necesiten, tanto para intrusión como para incendio y otras emergencias. Le asesoraremos acerca de los sistemas y servicios que mejor se adecúen a sus intereses y necesidades.

- **Cómo lo hacemos:**

Desde BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.A.U. apuestan por un servicio eficaz y real a las empresas cualquiera que sea su sector de actividad y su carácter público o privado a través de unos servicios próximos a sus necesidades presentes y futuras.

Misión, Visión y Valores de Biservicus Sistemas de Seguridad

Misión: Generar valores para los clientes en Canarias, la sociedad en general y ofrecer soluciones integrales de seguridad, diferenciadas por un servicio personalizado y dedicado, contando con la tecnología más avanzada y el empuje y afán de superación de los mejores profesionales en todo el archipiélago, para prestar un servicio cada día más competitivo en un mercado global.

Visión: Ser el referente en servicios personalizados de seguridad en el archipiélago, con el objetivo de garantizar la tranquilidad de los clientes.

Valores: La manera de actuar que les identifica, las creencias que guían sus comportamientos, un estilo de actuar y trabajar para sus clientes:

Servicio al Cliente – Marca – Proactividad – Creación de valor
Afán de superación – Trabajo en equipo

II. ANTECEDENTES Y CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

BISERVICUS Sistemas de Seguridad S.A. es una empresa privada con dos actividades principales, la seguridad privada y los servicios de sistemas de seguridad, que nació en el año 1994 con ámbito nacional, pero en la actualidad circunscribe su actividad al ámbito de la Comunidad Autónoma Canaria con sede en Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria. Biservicus ha crecido y se ha desarrollado siempre apoyando a su gente, su tierra y su cultura.

La Dirección del **BISERVICUS**, conscientes de la necesidad de establecer un marco normativo general, y de conformidad con lo establecido en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, puso en marcha los mecanismos oportunos, con el fin de establecer los objetivos y medidas que corrijan los desequilibrios y desigualdades que se puedan estar produciendo en su seno, entre hombres y mujeres, analizando para ello diversas áreas como el acceso al empleo, la promoción, la formación o las medidas en materia de conciliación que garantice la realidad y efectividad del derecho de igualdad de trato.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres y Hombres (LOIMH), en su artículo 45.1, obliga a todas las empresas *"a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT)".* Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla, sin perjuicio de que puedan establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo (art. 46.3. LOIMH). Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos 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 (art. 46.1. LOIMH).

La Dirección se compromete con la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres, en el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en su sistema general de gestión.

El día 28 de febrero de 2023 se constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, integrada por las personas designadas por la Representación unitaria del personal y Representación sindical para el centro sin RLPT, en aplicación de lo establecido por el RD 901/2020 de 13 de octubre, así como por la Dirección de la empresa en paridad, con la finalidad de dar cumplimiento a lo recogido en los art. 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En representación de la empresa:

D. Alfonso Alberto Santos, (Administrador)
D. Juan de la Cruz Martín Rodríguez
D. Jacobo Padilla Sánchez
D^a M^a del Cristo Fajardo González

En representación de la RLPT:

D. José David Fernández Padilla, (USO)

D^a Elena Pérez Cáceres, (USO)

Por el centro de trabajo de la empresa en Las Palmas de Gran Canaria, en ausencia de RLPT, como representación sindical:

D^a Yurena Mejías González, (CCOO)

D^a Itahisa Torres Hernández, (USO)

Asesoras:

M^a Ángeles García Pérez, Abogada - Máster en igualdad de género

D^a Iratxe Hernández Argote, (CCOO)

El Plan de Igualdad deberá integrar los siguientes principios: *“desarrollar el diálogo, cooperación y participación equilibrada entre la Dirección, trabajadores/as y representantes de manera que puedan ejercer su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, origen o nacionalidad, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación, etc.”.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, *“el Plan de Igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.* Así, de forma anticipada, se realizará un diagnóstico que contendrá al menos las siguientes materias:

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

Las partes negociadoras del Plan acuerdan que las funciones de la Comisión de Igualdad, en aplicación de lo establecido por el Real Decreto 901/2020, serán las siguientes:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- f) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La empresa se compromete a proporcionar a la Comisión de Igualdad los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo las acciones y medidas acordadas en el Plan, entre ello, se compromete a la aportación de la información necesaria para que la Comisión lleve a cabo las funciones que se le han designado.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión de Igualdad, para lo cual, la Dirección de Biservicus Sistemas de Seguridad, facilitará toda la información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos salariales según lo establecido en el artículo 28, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.

III. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, resultado de las negociaciones efectuadas en el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad de BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, se define como:

"Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de la realidad de la empresa, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

Su objetivo fundamental no es otro que el de romper los obstáculos que impidan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. De manera más concreta se señalan como objetivos prioritarios:

- Fomentar la participación de las mujeres en la empresa en aquellos puestos en que esté subrepresentada.
- Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.
- Fomentar el nivel formativo de las mujeres con el objeto de facilitar la promoción profesional de las mujeres.
- Eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo que pueda existir en la empresa, en particular, las derivadas del nacimiento de hijos y/o hijas, cargas familiares y el estado civil.
- Prevenir y evitar las situaciones de acoso estableciendo mecanismos eficaces para su detección y eliminación.
- Tolerancia cero ante cualquier tipo de violencia.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la empresa.
- Difundir una cultura comprometida con la igualdad, que implique a toda la empresa.

IV. FASES DEL PROCESO



1. COMPROMISO

Primera fase



BISERVICUS
DGSE-2518

En febrero de 2022 se formalizó el compromiso con ECLOS CONSULTING GROUP, S.L.P., para la prestación de servicios de consultoría y asistencia con el propósito de la elaboración y aprobación de un Plan de Igualdad en BISERVICUS.

La Dirección de BISERVICUS, firma el compromiso en la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la empresa en el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en su sistema general de gestión.

2. INFORME DE DIAGNÓSTICO



El 20/04/2023 se reúnen los/as integrantes de la Comisión negociadora para aprobar el documento elaborado de informe de diagnóstico, que se aprueba por unanimidad.

Posteriormente, una vez aprobado el I Plan de Igualdad, se comunicará a la plantilla, así como las acciones y medidas que integrarán el Plan.

También se informará respecto a la evolución de la aplicación de los principios de igualdad y se aportará información cuantitativa. La información se actualizará con carácter anual.

La empresa hizo entrega de la información a las personas integrantes de la Comisión Negociadora y se analizaron en la misma los datos actualizados del diagnóstico presentados por la consultora, y con la información adaptada al Real Decreto 901/2020.

Para dar cumplimiento al encargo, la consultora analizó la documentación e información que previamente facilitó la empresa, con la finalidad de realizar un documento de diagnóstico para ser negociado por la Comisión Negociadora del I Plan de igualdad (en adelante, Comisión de igualdad).

Para realizar el diagnóstico, se analizó la documentación e información correspondiente al año 2021.

Inicialmente y como primera etapa se analizó la documentación recibida y se procesaron los datos, con el objetivo de conocer:

- La situación de las mujeres y los hombres en todos los niveles de la empresa.
- Los aspectos de gestión que pueden incidir en dicha situación.
- Los aspectos organizacionales susceptibles de facilitar la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En una segunda fase se analizó la documentación e información previamente solicitada y aportada por la empresa:

- Informes de Vidal Laboral correspondientes al periodo 01/01/2021 a 31/12/2021.
- Modelo 190 correspondiente al ejercicio 2021.
- Convenios colectivos de aplicación.
- Organigrama de la empresa.
- Registros del personal: edades de la plantilla; nivel de formación; registro de ingresos y ceses relativos al ejercicio 2021; procesos de I.T. (enfermedad común, accidente laboral, maternidad y paternidad, etc.); tabla salarial; permisos y licencias; procesos de promoción interna y selección; medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Registro de las acciones formativas impartidas (tipo de acción/duración/asistencias).
- Plan de prevención de riesgos laborales de BISERVICUS, Evaluación de Riesgos Psicosociales y Evaluaciones de Riesgos por puestos de trabajo.
- Procedimiento para la gestión de la formación, proceso de Plan de carrera, proceso de Gestión de Liderazgo, procedimiento de acceso a horario flexible.
- Actas de elecciones sindicales a representantes de las personas trabajadoras.
- Registro retributivo y auditoría retributiva.
- Protocolo de acoso y procedimiento de investigación de denuncias.

Del análisis anterior se procede a identificar desequilibrios y/o desigualdades por razón de género.

i. Metodología del diagnóstico

Se establecieron indicadores cualitativos y cuantitativos partiendo de un análisis estadístico en que se han tratado los datos por variables: la media, la mediana, y la desviación estándar. Tratándose de datos objetivos que permiten identificar la situación exacta en que se encuentra la empresa aplicando indicadores de género, y que es el paso previo necesario para definir acciones, establecer las estrategias, y prácticas a adoptar para mejorar la situación de las mujeres en la organización y contribuir a lograr los objetivos que se establezcan a través del I Plan de Igualdad, previa negociación con la representación de la plantilla.

Los indicadores de género permiten evidenciar, caracterizar o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones en un contexto sociohistórico determinado, con la finalidad de:

- Describir la situación y posición relativa de las mujeres con relación a los hombres en la organización.
- Visualizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas.
- Indicar los cambios o tendencias de evolución en la situación de las mujeres con relación a los hombres y las desigualdades de género y sus causas.

Para ello se han establecido los indicadores por variables, en términos absolutos y en términos relativos, permitiendo establecer relaciones entre la situación de hombres y mujeres en la empresa: número de trabajadores y trabajadoras, tipología de contratación, características de la plantilla por edades, formación, clasificación profesional, retribución, y situación familiar:

H% - Indicador relativo por variable y sexo

V% - Indicador absoluto respecto a la variable sexo

Una vez desagregados los datos por sexo y en todas las variables seleccionadas, se procedió a analizar la información desde una perspectiva de género, permitiendo conocer cómo afectan los roles de género en la organización.

Entendiendo que la estructura de la plantilla puede ser el resultado de múltiples factores interrelacionados, se han tenido en cuenta todas las variables: la antigüedad, la clasificación de convenio, las categorías profesionales, la tipología de la contratación, etc. desagregando los datos por sexo para obtener un resultado objetivo respecto a la presencia de mujeres y hombres que forman parte de la organización.

Posteriormente se analizaron los datos y se elaboraron unas conclusiones por variables que se incorporan a este informe divididas por áreas:

- Las características de la empresa y su estructura organizativa
- Análisis de datos y conclusiones por variables:
 - Las características del personal
 - Proceso de selección y contratación
 - Clasificación profesional
- Infrarrepresentación
- Formación
- Procesos de selección
- Las condiciones de trabajo en la empresa y salud laboral
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia de género

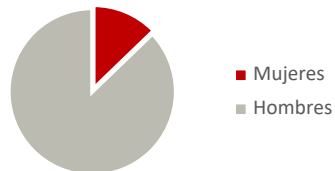
ii. Características del personal e infrarrepresentación

a) Variable plantilla

Del análisis de la información aportada por la organización y que corresponde al año 2021 el total de personal al servicio de la empresa ha sido el siguiente:

TABLA 1. VARIABLE PLANTILLA – 2021

Sexo	Total	%
Mujeres	22	12,79%
Hombres	150	87,21%
Total	172	100,00%



El número total de mujeres en plantilla durante el año 2021 ha sido de 22, lo que supone un 13% sobre el total de la plantilla.

Respecto al número total de hombres en plantilla, durante el año 2021 ha sido de 150, un 87% de la plantilla.

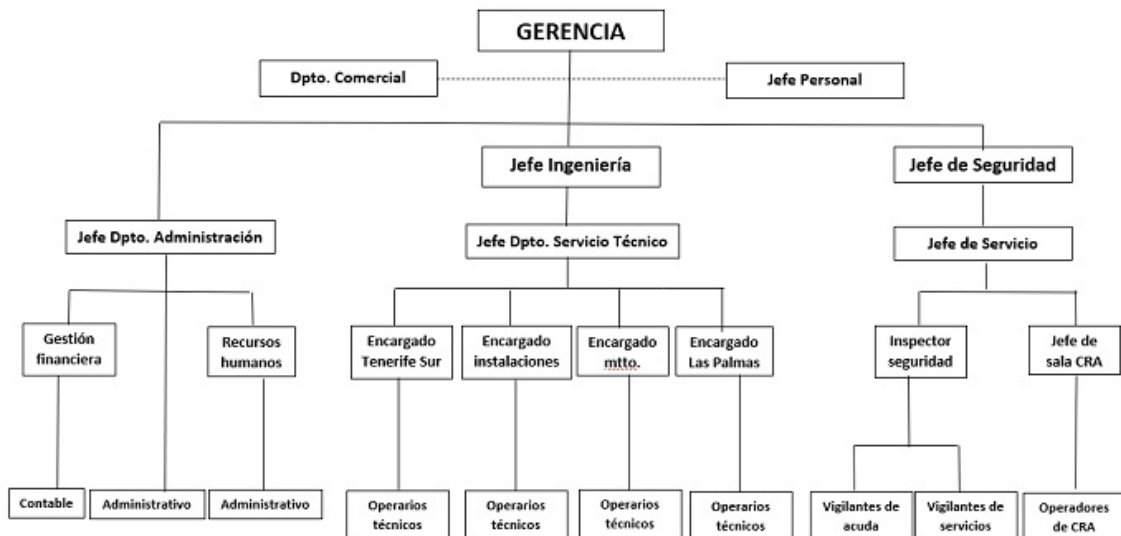
Los datos expuestos tienen en consideración las incorporaciones y ceses producidos durante el ejercicio 2021.

El personal de **BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD** se encuentra distribuido en 2 centros de trabajo situados en Santa Cruz de Tenerife (Tenerife) y Las Palmas de Gran Canaria (Gran Canaria).

Como consecuencia de lo expuesto, BISERVICUS es una empresa masculinizada, superando por sexo el límite superior del sesenta por ciento e inferior del cuarenta por ciento, de conformidad con la Disposición Adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007 a efectos de composición equilibrada de mujeres y hombres.

Por consiguiente, resulta preciso realizar un análisis de la posición que ocupan las mujeres y hombres en la empresa por variables y conocer si pueden existir dificultades internas o externas para establecer acciones que tengan como objetivo principal la eliminación de los obstáculos que impidan alcanzar una igualdad real y una presencia equilibrada en todos los niveles de la empresa.

b) Organigrama



Analizando el organigrama de la empresa, se puede observar que se emplea un lenguaje neutro en las cajetillas Gerencia, Gestión financiera, Recursos Humanos y Contable. En el resto de niveles no se utiliza una nomenclatura neutra o la de dos acepciones, de forma que en lugar de Jefe figure "Jefatura" o "Jefe-Jefa", "Encargado-Encargada", Operario-Operaria, etc.

Se hace necesario hacer uso de una guía de comunicación y lenguaje inclusivo que pueda servir de modelo para corregir los errores en los procedimientos y formularios de uso interno o externo.

iii. Conclusiones del diagnóstico

Características del personal, infrarrepresentación y conclusiones por variables

El comité de empresa del centro de trabajo de Santa Cruz de Tenerife está constituido por 9 personas. De dicha cifra, el 11% son mujeres y el 89% son hombres. La participación de las mujeres en la RLPT es muy poco representativa frente a la de los hombres, lo que puede afectar a la visión igualitaria de condiciones de trabajo donde se tengan en cuenta circunstancias relacionadas con la diversidad de sexo.

Se propone implementar medidas para que se incrementase la participación femenina en los órganos de representación unitaria.

El número total de mujeres en plantilla durante el año 2021 fue de 22, lo que supone un 13% sobre el total de la plantilla.

El número total de hombres en plantilla durante el año 2021 fue de 150, un 87% sobre el total de la plantilla.

Los datos expuestos tienen en consideración las incorporaciones y bajas producidas durante el ejercicio 2021.

Como consecuencia de lo expuesto, BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD es una empresa masculinizada, superando por sexo el límite superior del sesenta por ciento e inferior del cuarenta por ciento, de conformidad con la Disposición Adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007 a efectos de composición equilibrada de mujeres y hombres.

Analizando el organigrama de la empresa, se puede observar que se emplea un lenguaje neutro en las mayoría de las cajetillas. En el restos de niveles no se utiliza una nomenclatura neutra o la de dos acepciones, por lo que se hace necesario hacer uso de una guía de comunicación y lenguaje inclusivo que pueda servir de modelo para corregir los errores en los procedimientos y formularios de uso interno o externo.

El análisis de los datos de la edad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa permite concluir que el mayor número de mujeres de la plantilla se encuentra en el tramo de edad entre 41 y 50 años, que incluye al 50% del total de mujeres en plantilla. Asimismo, el 73% del personal de la empresa tiene una edad superior a 40 años, destacando las franjas entre 41 y 50 años y entre 51 y 60 años que concentran el 69% de la plantilla. Lo anterior viene a denotar la estabilidad de personal, pero también las necesidades de rejuvenecimiento de la misma. Esto podría ser una oportunidad para intentar equilibrar la presencia entre mujeres y hombres en la plantilla de la empresa.

Los datos sobre la variable antigüedad nos indican que la media de la variable antigüedad se sitúa en 9 años para las mujeres y en 10 años para los hombres. Se produce una mayor incorporación

de hombres que de mujeres, como se aprecia en el tramo de antigüedad de menos de 1 año. En los tramos de mayor antigüedad, de 21 a 30 años y más de 30 años, las mujeres no están presentes y los hombres representan el 13% sobre el total de la plantilla, lo que nos muestra menor mantenimiento del empleo de mujeres.

Se propone se establezca una medida que permita analizar los obstáculos o dificultades que puedan estar afectando a las mujeres en los procesos de selección y contratación y que no favorecen la presentación de sus candidaturas a puestos masculinizados.

Un 76% del personal de la plantilla tiene una relación laboral de carácter indefinida: el 14% son mujeres y el 86% son hombres. Las mujeres representan el 82% sobre el total de mujeres de la empresa, y los hombres el 75% sobre el total de hombres.

Por su parte, la contratación de duración determinada supone el 24% restante sobre el total de la plantilla, de las que el 10% son mujeres y el 90% hombres. Las mujeres con contratos de duración determinada representan el 18% sobre el total de mujeres de la empresa, y los hombres el 25% sobre el total de hombres de la plantilla.

En lo que respecta a las jornadas de trabajo, el 83% de la plantilla posee una relación laboral a tiempo completo. Sobre este porcentaje, las mujeres representan el 12% y los hombres el 88%.

El 17% restante de la plantilla tiene una jornada inferior al 100%: un 17% mujeres y un 83% hombres.

La situación de las personas con jornadas reducidas mantiene relación con la tipología de contratación a tiempo parcial o con la adopción de medidas de conciliación personal, familiar y laboral de adaptación o reducción de jornada.

La información obtenida de las tablas y gráficos de los grupos de cotización permite afirmar que en los datos de esta variable no se visualizan discriminaciones directas ni indirectas por género, pues su asignación se encuentra directamente relacionada con la titulación y puesto de trabajo.

Aunque en su mayor parte la plantilla está formada por hombres en un 87% sobre el total, no se percibe la existencia de discriminaciones a la hora de seleccionar al personal, proceder a su contratación en la empresa y asignarles un grupo a efectos de cotización.

La información obtenida de los datos de nivel formativo permite apreciar que mayoritariamente las personas que conforman la plantilla poseen estudios de Educación Secundaria, grupo que representa un 39% de la plantilla. De dicha cifra, el 16% son mujeres y el 84% son hombres.

A continuación, con un 37% se sitúa el nivel de Formación Profesional de grado medio y de grado superior, correspondiéndole una representación del 19% a cada uno. Las mujeres de los dos niveles suponen el 36% del total de mujeres de la plantilla y los hombres representan el 37% del total de hombres.

El personal con estudios de nivel universitario representa, en conjunto, un 3% sobre el total de la plantilla: el 33% son mujeres y el 67% hombres. Las mujeres con estudios de nivel universitario suponen el 9% sobre el total de mujeres de la empresa.

Proceso de selección y contratación

El año 2021 la empresa realizó procesos de selección y contratación para 34 puestos de trabajo. La totalidad de candidaturas presentadas al proceso de selección fueron 95, de las que el 14% fueron mujeres y el 86% hombres. El porcentaje de selección de mujeres candidatas fue un 46% sobre el total de mujeres presentadas, y el de los hombres un 34% sobre el total de hombres presentados. Superaron el proceso de selección el 18% de las mujeres y el 82% de los hombres.

En enero de 2021 la presencia de mujeres en la organización era de un 13%, manteniéndose la misma representación en el mes de diciembre de 2021.

Las altas y bajas de 2021 correspondieron el 14% a mujeres y el 86% a hombres.

El 41% de las personas dadas de alta se encuentran en el rango de edad entre 41 y 50 años. El 34% de contrataciones fueron indefinidas. Las mujeres fueron contratadas principalmente con carácter indefinido (67% sobre el total de mujeres dadas de alta), mientras que los hombres lo fueron con carácter temporal (29% sobre el total de hombres dados de alta). El 77% de las altas producidas en 2021 fueron a tiempo completo. La mayoría, el 82% sobre el total de altas, ingresó en el Grupo Profesional 4, Personal Operativo. Un 73% ocuparon el puesto de Vigilante/a. de seguridad. Las mujeres y hombres que ingresaron durante el año 2021, mayoritariamente, no tienen hijos o hijas, el 77,27% de las altas. Las personas dadas de alta en 2021 no han declarado tener ascendientes a cargo.

La causa mayoritaria de ceses en la empresa en 2021 fue el vencimiento de contrato, que representa el 32% sobre el total de bajas. El 50% de las personas que han sido baja durante el ejercicio 2021 se concentran en las franjas de edad entre 31 y 40 años y entre 41 y 50 años: 75% sobre el total de mujeres cesadas y 46% sobre el total de hombres cesados. Un 36% de las personas dadas de baja tienen de 1 a 10 años de antigüedad. En lo que corresponde al puesto de trabajo ocupado por las personas que fueron cesadas durante el año 2021, un 68% respecto del total de las bajas afectaron al puesto de trabajo de Vigilante/a de seguridad (89,47% hombres y 10,53% mujeres). El 75% del personal que causó baja no tiene descendientes a cargo.

Con todo, no se detectan elementos, criterios o perfiles de selección que favorezcan a uno u otro sexo.

Analizando los procesos de reclutamiento y selección de la entidad, no se percibe discriminación directa o indirecta.

Clasificación profesional

Conforme establece el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad aplicable a la empresa BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, el personal se adapta al sistema de clasificación profesional fijado en el Capítulo VI del convenio, y clasifica a la plantilla a través de Grupos y Subgrupos Profesionales y éstos, a su vez, en niveles funcionales (puestos de trabajo), que se detallan en este apartado.

Más de la mitad de la plantilla se encuentra encuadrada en el grupo profesional 4: 12% de mujeres y 88% de hombres. Representan el 73% respecto del total de mujeres en la plantilla y el 76% respecto del total de hombres. Se trata de un grupo profesional visiblemente masculinizado.

El siguiente grupo profesional que encuadra a mayor número de personas es el grupo 5: 5% de mujeres y 95% de hombres. Representan el 5% respecto del total de mujeres en la plantilla y el 13% respecto del total de hombres. Es un grupo, casi totalmente, masculinizado.

El grupo 2, tercer y último grupo con presencia de mujeres, representa un 5% sobre el total de la plantilla. Cuenta con un 62,50% de mujeres y un 37,50% de hombres. Es un grupo feminizado.

En lo que corresponde a los niveles jerárquicos, de las tablas y gráficos se permite apreciar que el personal de la empresa se encuadra, fundamentalmente, en el nivel de Vigilantes/as, que en conjunto supone un 69% sobre el total de la plantilla. Las mujeres encuadradas en este nivel jerárquico representan un 50% sobre el total de mujeres de la plantilla.

Los niveles jerárquicos correspondientes a Mandos superiores e intermedios se encuentran conformado por hombres y representan, respectivamente, un 2% y un 3% sobre el total de la plantilla.

Todos los niveles jerárquicos se encuentran claramente masculinizados, excepto el nivel de Auxiliares adm. que está totalmente feminizado, conformado por mujeres que representan un 18% sobre el total de mujeres de la plantilla.

El nivel jerárquico de Operarios/as Tec/Cra se encuentra dentro del límite superior del sesenta por ciento e inferior del cuarenta por ciento definido en la Ley Orgánica 3/2007 a efectos de composición equilibrada de mujeres y hombres. Un 43% son mujeres y un 57% son hombres.

Los puestos de trabajo que ocupan a un mayor número de personas son los de Vigilante/a de seg. (69% sobre el total de la plantilla) y Operador/a SG (7% sobre el total de la plantilla).

Únicamente se encuentra dentro del límite superior del sesenta por ciento e inferior del cuarenta por ciento definido en la Ley Orgánica 3/2007 a efectos de composición equilibrada de mujeres y hombres el puesto de Operador/a SG.: 42% de mujeres y 58% de hombres.

El puesto de Operador/a Soprt. Tec. es el único que tienen una composición completamente equilibrada (50%-50%) de mujeres y hombres.

El resto de los puestos de trabajo están claramente masculinizados, salvo los puestos: Auxiliar Adm. y Telefonista que están totalmente feminizados y representan, en conjunto, un 3% sobre el total de la plantilla.

Un 72% sobre el total de la plantilla desempeña sus funciones dentro del departamento de Vigilancia: el 9% son mujeres y el 91% hombres. Las mujeres encuadradas dentro de este departamento suponen el 50% sobre el total de mujeres de la plantilla. Por consiguiente, es un departamento sustancialmente masculinizado.

A continuación se sitúa el departamento Técnico, que agrupa a un 16% del total de la plantilla, se encuentra totalmente masculinizado.

Asimismo, se encuentra feminizado el departamento de Administración, que representa un 4% sobre el total de la plantilla. Un 71% son mujeres y un 29% hombres. Las mujeres incluidas en este departamento suponen el 23% sobre el total de mujeres de la plantilla.

Únicamente se encuentra dentro del límite superior del sesenta por ciento e inferior del cuarenta por ciento definido en la Ley Orgánica 3/2007 a efectos de composición equilibrada de mujeres y hombres el departamento Cra: con un 40% de mujeres y un 60% de hombres.

Se observa una gran diferencia en los puestos tradicionalmente feminizados por el sector de actividad. Los puestos relacionados con la vigilancia son ocupados primordialmente por hombres, si bien el 50% de las mujeres se sitúa en esta área/departamento, mientras que el resto se reparte entre puestos de administración y CRA.

Los puestos de Dirección y Jefaturas se encuentran ocupados por hombres.

La dificultad que tiene la empresa para incorporar mujeres en determinados puestos cuando se producen vacantes es que no se presentan mujeres candidatas.

No se detecta ningún elemento, criterio o perfiles de selección que favorezcan a un sexo u otro.

Los hombres se sitúan en puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados, por lo que, una de las finalidades del Plan deberá ser incorporar a mujeres en aquellos puestos masculinizados y en los que la mujer no está representada cuando se produzcan vacantes.

Formación

Durante el ejercicio 2021 han participado en acciones formativas un 70% de la plantilla total de la empresa, el 12% corresponde a mujeres y el 88% a hombres. El porcentaje de mujeres que han participado en acciones formativas se encuentra un 1% por debajo del nivel de representatividad total femenina en la plantilla de la empresa (13%).

Por otro lado, si se tiene en cuenta la duración en horas de las acciones formativas tomadas por mujeres, su duración se refleja en un 8% respecto del total de horas impartidas.

Mayoritariamente, las personas que asistieron a acciones formativas durante el ejercicio analizado corresponden al departamento de Vigilancia y representan un 79% sobre el total de personas que han participado en acciones formativas: un 9% mujeres y un 91% hombres. La modalidad formativa mayoritaria es On Line (82%).

Se han impartido acciones formativas tanto dentro como fuera del horario laboral. No hay personal que haya solicitado permisos individuales para asistencia a exámenes, ni se ha solicitado la adopción de medidas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Las acciones formativas impartidas se encuentran relacionadas con los trabajos realizados por las propias personas trabajadoras asistentes. No se perciben indicios de discriminación en el acceso a la formación en la empresa.

Promoción profesional

En el año 2018, solo hubo un procedimiento de promoción interna que afectó a un hombre.

Durante el año 2019 y 2020 no hubo promociones internas.

Durante el ejercicio 2021 se han producido un total de 2 procedimientos de promoción interna. Sobre dicha cifra, los procedimientos afectaron únicamente a hombres.

Las personas promocionadas en los años 2018 y 2021 se encontraban encuadradas en el puesto origen, respectivamente, en los niveles jerárquicos de Mandos intermedios, Encar/Insp/Jefes/as sala y Encargado/a, en los que no hay incluidas mujeres.

Los procedimientos de promoción interna instados en los ejercicios analizados no se encuentran vinculados a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros aspectos de la organización del trabajo.

Con todo, el procedimiento de selección establecido y analizado, en el apartado de acceso al empleo, es objetivo.

Condiciones de trabajo y salud laboral

La empresa tiene constituido el Comité de Seguridad y Salud en el centro de trabajo Santa Cruz de Tenerife, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Se encuentra compuesto por 6 miembros, 3 en representación de la empresa y 3 delegados de prevención

designados por y entre los miembros del Comité de empresa. No hay trabajadoras en el Comité de seguridad y salud.

La empresa da cumplimiento a la obligación que le exige la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 54/03 de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997 por el que se establece el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Biservicus Sistemas de Seguridad S.A.U. tiene suscrito un contrato para la prestación del Servicio de Prevención Ajeno.

La empresa realizó la evaluación de riesgos psicosociales. La valoración de factores psicosociales mediante cuestionarios se realiza a partir del método descrito en las Notas Técnicas de Prevención 443 y 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales contiene un procedimiento específico relativo a la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles.

No se ha producido en Biservicus ninguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo ex artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en los últimos tres años. Tampoco ningún procedimiento de movilidad funcional y geográfica ex artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, ni se ha procedido a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable según lo dispuesto en el artículo 82.3 del mismo texto legal.

La empresa no dispone de un procedimiento relativo a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión digital de las personas trabajadoras a su servicio.

El total de procesos producidos por enfermedad común o accidente laboral durante el ejercicio 2021 ha sido de 38. Los procesos representaron para las mujeres el 11% sobre el total, y los hombres el 89% sobre el total. Por consiguiente, el número de procesos de contingencias comunes y profesionales solicitado por mujeres se sitúa un 2% por debajo del nivel de representación total de mujeres en plantilla (13%).

Si la misma variable la analizamos teniendo en cuenta la duración total de estos procesos, la información que se obtiene es la siguiente: la totalidad de los procesos han tenido una duración total de 2.414 días. La duración de los procesos de I.T. en las mujeres ha sido del 13% sobre el total y en los hombres del 87% sobre el total.

Para la distribución de jornadas y horarios se respetan los descansos establecidos y se realiza el cómputo de 162 horas mensuales, computándose 1782 horas anuales según establece el Convenio Colectivo en jornada del 100%. Todo lo descrito en relación de las jornadas y horarios se aplica por igual a todas las personas que desarrollan su trabajo en los diferentes Departamentos.

La empresa no ha incorporado ningún trabajador cedido por otra empresa.

Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Durante el año 2021 se solicitó la adopción de un total de 6 medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De dichas solicitudes, 1 correspondió a 1 mujer (17%) y 5 correspondieron a hombres (83%).

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de reducción de jornada por motivos de cuidado de familiares, maternidad o guarda legal han sido solicitadas igualmente por mujeres y por hombres.

Durante el ejercicio 2021 se produjo un total de 1 excedencia por cuidado de familiar, solicitada por un hombre. No se solicitaron excedencias por guarda legal.

Los criterios y canales de información y comunicación utilizados por la empresa para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son las notificaciones internas e intranet.

El uso de permisos y licencias es mayormente solicitado por hombres (90% sobre el total de permisos solicitados). El porcentaje de mujeres trabajadoras que solicitaron permisos o licencias (10%) se encuentra 3 puntos porcentuales por debajo de la representación total de mujeres en la plantilla (13%).

Se han disfrutado por motivos diversos un total de 10 permisos o licencias, con una duración total de 35,13 días.

Las mujeres representan el 10% sobre el total de permisos/licencias solicitadas, y suponen el 0,36% respecto del total de días disfrutados.

Los hombres representan el 90% sobre el total de permisos/licencias solicitadas, y suponen el 99,64% respecto al total de días disfrutados.

En relación con los descendientes a cargo de la persona trabajadora, un 59% sobre el total del personal de la empresa no tiene hijos o hijas a su cargo, de dicho porcentaje, el 11% corresponde a las mujeres sin hijos/as.

El 27% de la plantilla tiene un hijo/a, de este porcentaje el 17% corresponde a las mujeres. El 13% de la plantilla tiene dos hijos/as a cargo, el 13% corresponde a mujeres. Con tres hijos/as se encuentra el 0,58%, corresponde a un trabajador.

Mayoritariamente, los descendientes de las personas trabajadoras que conforman la plantilla se encuentran encuadrados en la banda de edad de entre 11 y 20 años, lo que supone el 54% sobre el total de descendientes.

Durante el año 2021, el 2% sobre el total de la plantilla declararon tener 1 ascendiente a su cargo en la unidad familiar.

Retribuciones, registro, valoración de puestos y auditoría retributiva

La distribución de los salarios brutos en sus diferentes componentes es la misma para hombres y mujeres, en virtud de la aplicación del convenio colectivo correspondiente.

La clasificación de puestos y valoración de los puestos de trabajo se establece por aplicación del convenio colectivo, atendiendo a lo establecido en su artículo 8: *“la definición de los grupos profesionales regulados en los artículos 28 y siguientes de este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor”*.

La banda de salarios entre 15.000 euros y 20.000 euros incluye a un 27% de personas respecto del total de la plantilla. En esta franja es en la que presentan mayor frecuencia las mujeres de la organización.

Las diferencias que se producen en la variable año (total, salarios y complementos salariales), y especialmente los complementos extrasalariales, (indemnizaciones, prestaciones IT, dietas y gastos), justifican las diferencias por las diferentes posiciones que ocupan las personas en la organización aplicando un sistema de clasificación por trabajo de igual valor por niveles jerárquicos retributivos y de conformidad con el convenio colectivo.

La información de la tabla de medias y medianas de la variable salario anual produce datos no comparables al incluir las percepciones realmente percibidas por todo el personal, con independencia de que hubiera trabajado la anualidad completa, o un menor número de días, por haber causado alta o baja en la empresa, así como la jornada – completa, parcial, reducida- efectivamente realizada.

La información de la tabla de medias y medianas de la variable salario día produce datos no comparables al incluir las percepciones realmente percibidas por todo el personal según los días en alta en el año, afectada por la jornada – completa, parcial, reducida- efectivamente realizada.

Los conceptos retributivos brutos anuales no indican diferencias iguales o superiores al 25% en medias y medianas, siendo las diferencias retributivas y se corresponden con los conceptos extrasalariales especialmente, indemnizaciones, prestaciones de IT y AT/AP, correspondientes a las personas en situación de IT por CC y/o CP y las que han finalizado la relación laboral.

Las diferencias por sexo son inferiores al 25% en la comparativa de las variables salarios anuales/diarios/diarios al 100% y las variables analizadas correspondientes al desglose de conceptos salariales. Las diferencias por género evidencian la afectación de los roles de género en la empresa y en el sector, diferenciando los puestos ocupados por mujeres y los tradicionalmente ocupados por hombres.

Del análisis estadístico realizado se desprende que las diferencias respecto a las variables salario año que se perciben, provienen principalmente de la afectación año, así como de los complementos extrasalariales que tienen justificación objetiva e individualizable. El sistema

aplicado por la empresa en la clasificación, y consecuente retribución a las personas trabajadoras por los niveles jerárquicos en que se encuadran y por la actividad que desempeñan, proviene de la aplicación del convenio colectivo y bajo el principio de trabajo de igual valor, según el salario asignado en función del grupo profesional, no evidenciando sea la variable sexo la que produce las diferencias.

En aplicación de lo establecido por el Real Decreto 902/2020, se establecen medidas de actuación que se propone se incorporen como acciones en el Plan de Igualdad:

- Realizar un seguimiento anual de las retribuciones salariales y complementos extrasalariales desde una perspectiva de género.
- Realizar análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres desglosados por sexo, grupo profesional, puestos y estudios, de los conceptos salariales y extrasalariales en los niveles profesionales en que haya representación de ambos sexos.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género

Existe en Biservicus un protocolo o procedimiento con esa finalidad. El protocolo se encuentra en vigor desde el año 2020.

Con relación a la prevención del acoso sexual y al acoso por razón de sexo es preciso hacer las siguientes consideraciones:

- Nunca ha habido ninguna denuncia, queja o demanda planteada contra la empresa por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Por estas mismas circunstancias, la empresa no ha sancionado a ninguna persona por hechos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.
- No consta desde el inicio de la actividad ningún caso de víctimas de violencia de género.
- Se ha difundido a todo el personal el documento del protocolo de prevención y actuación frente el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas.

Por consiguiente, en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la empresa da cumplimiento a lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007. No obstante, consecuencia de la normativa aprobada en 2022 que le afecta directamente, este documento será revisado y sometido a su aprobación en la Comisión de Igualdad.

Comunicación

Si bien en los canales de comunicación analizados no se observan signos de discriminación ni de lenguaje sexista, conviene revisar el lenguaje empleado en los diversos procedimientos internos y externos de la empresa, de manera que se emplee, en todo caso, un lenguaje inclusivo y términos neutros.

Asimismo, se plantea como acción para el Plan de igualdad la realización de una guía de lenguaje inclusivo con el objetivo de:

- Adquirir conciencia y evitar el uso sexista del lenguaje escrito y oral.
- Resolver dudas a la plantilla mediante la aportación de soluciones sencillas y no discriminatorias.

El estilo de comunicación de esa guía será la pauta para aplicar transversalmente y en todo tipo de interacciones tanto internas como externas:

- Comunicación escrita (circulares internas, correos electrónicos, cartas y correspondencia, ofertas de trabajo, notas de prensa...)
- Comunicación oral.
- Comunicación iconográfica (imágenes, grafismo, símbolos, etc.).
- Comunicación digital (web, RRSS).

3. NEGOCIACIÓN



Se mantuvieron diversas reuniones en el seno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad, previa convocatoria y levantando las correspondientes actas, con el objetivo de negociar las acciones a formar parte del I Plan de Igualdad de BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.A.U., donde se adopta el acuerdo de incorporar como acciones al I Plan de Igualdad aquellas que se consideraran estructurales y que son aprobadas por unanimidad por las personas integrantes de la referida Comisión y de conformidad con lo establecido en los artículos 45 y 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, respecto a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, modificados en su redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

“Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. 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 los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.”

Las acciones incluidas en el I Plan de Igualdad se encuentran en relación con las conclusiones obtenidas del diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por las personas designadas por la empresa como responsables del Plan, y las personas designadas por la parte social, con el asesoramiento de los asesores externos con formación específica en la materia.

Resultados que, expuestos a la Representación social al objeto de promover y facilitar su participación activa, en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad, lo que ha dado

lugar a llevar a efecto sobre dicho diagnóstico las apreciaciones, matizaciones y correcciones propuestas y debatidas, durante la vigencia del presente I Plan de Igualdad.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal y territorial:

Entran dentro del alcance personal de este I Plan de Igualdad todas las personas que desempeñan su trabajo en los centros de trabajo de **La Comunidad Autónoma de Canarias**, incluyendo al personal de puesta a disposición si lo hubiere.

De conformidad con el contenido del artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el RD 901/2020 de 13 de octubre, se analizaron y diagnosticaron desde una perspectiva de género, entre otras, las siguientes áreas:

1. Proceso de selección y contratación. Infrarrepresentación femenina.
2. Clasificación profesional, formación y promoción profesional.
3. Condiciones de trabajo, incluidas las retribuciones y auditoría salarial.
4. Ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar.
5. Condiciones de trabajo: prevención de riesgos y salud laborales.
6. Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
7. Violencia de género.
8. Sensibilización y comunicación.

VI. VIGENCIA

En lo que respecta al ámbito temporal, el presente I Plan de igualdad de BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.A.U. tendrá una vigencia de **DOS AÑOS** desde la fecha de su aprobación, tiempo que la Comisión de Igualdad entiende suficiente para corregir y alcanzar el conjunto de medidas que se concretan en el mismo.

- ▶ Inicio: 01/05/2023
- ▶ Finalización: 30/04/2025

La vigencia de la auditoría retributiva es la misma del plan de igualdad.

Pasado el plazo de vigencia del Plan se reunirá una Comisión para proceder a la negociación del II Plan de Igualdad de BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.A.U.

VII. OBJETIVOS Y MEDIDAS

Con la implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.A.U. se da cumplimiento legal a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el RD 901/2020 de 13 de octubre.

Se reconoce explícitamente que la igualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y los hombres es un derecho y se adquiere el compromiso de impulsar políticas y acciones que contribuyan a crear condiciones y estructuras sociales que permitan que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

De lo anterior se desprende que el objetivo del I Plan de Igualdad para BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.A.U. es remover los obstáculos que impiden lograr una igualdad real de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Ello supone la igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, para desempeñar sus tareas sin que el sexo represente impedimento para un correcto y completo desarrollo de la vida profesional de las personas trabajadoras de BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.A.U. de conformidad con el contenido del artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007: *"El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil"*.

Para alcanzar los objetivos se llevarán a cabo una serie de acciones y medidas, fruto de las negociaciones en el seno de la Comisión paritaria de igualdad de BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.A.U. referentes a cada una de las áreas de actuación que han sido objeto de análisis en el diagnóstico de situación de la empresa previamente realizado.

Siguiendo la metodología de trabajo empleada para efectuar el diagnóstico previo de situación de la empresa, las acciones a llevar a cabo se definen y concretan en el modelo de ficha que se acompaña como Anexo y en la que se indica los siguientes aspectos con relación a cada acción:

- Descripción de la acción.
- Ámbito e indicador a utilizar para el seguimiento y evaluación de cada acción.
- Objetivos que se pretenden alcanzar con la acción.
- Métodos o procedimientos que se utilizarán para implantarla.
- Recursos materiales, humanos y económicos necesarios.
- Fecha prevista de puesta en marcha y ejecución de la acción.
- Fecha prevista de finalización.

La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.A.U. se compromete a informar a todo el personal del contenido del I Plan de Igualdad.

Para cumplir con los objetivos planteados, se establecen una serie de acciones que se distribuyen por áreas de actuación.

VIII. PLAN DE IGUALDAD: ÁREAS DE ACTUACIÓN



Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las medidas del presente I Plan de Igualdad de BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.A.U. dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres se estructuran de acuerdo con las materias analizadas y diagnosticadas desde una perspectiva de género por áreas:

1. Proceso de selección y contratación. Infrarrepresentación femenina.
2. Clasificación profesional, formación y promoción profesional.
3. Condiciones de trabajo: retribuciones y auditoría retributiva.
4. Ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar.
5. Condiciones de trabajo: prevención de riesgos laborales y salud laboral.
6. Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
7. Violencia de género.
8. Sensibilización y comunicación.

Para cada área de análisis se exponen el o los objetivos generales y específicos, presentando a continuación de estos las medidas adoptadas en el seno de la Comisión de Igualdad para llevarlos a cabo, el periodo de ejecución, el responsable de su consecución, así como los indicadores de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Área 1. Proceso de selección y contratación. Infrarrepresentación femenina

Objetivo general:

- Fomentar el equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en la plantilla.

Objetivos específicos:

- Incorporación de la perspectiva de género en los procesos selectivos.
- Revisión de los procedimientos establecidos con perspectiva de género.

	ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 1	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	A1.1 Impartir formación a las personas que intervengan en los procesos de selección, a fin de evitar sesgos de género y facilitar la valoración objetiva de las personas candidatas.	Un año	Dpto. Personal	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de personas que intervienen en el proceso de selección que han recibido formación. • N.º de candidaturas recibidas de mujeres y hombres por cada puesto ofertado. • N.º de ofertas presentadas. • N.º de candidaturas rechazadas y causa. • N.º. de errores detectados como lenguaje sexista. • N.º de vacantes cubiertas por sexo y puesto.
	A1.2 Emplear un lenguaje no sexista ni discriminatorio en la documentación que se utiliza durante el proceso de búsqueda de personas candidatas: ofertas de empleo, anuncios, Internet, etc. eliminando cuestiones relativas al sexo, estado civil, número de hijos/as, etc.	Vigencia del Plan	Dpto. Personal	
	A1.3 Establecer un procedimiento claro y objetivo, en aplicación del principio de igualdad y no discriminación que permita evitar sesgos de género.	Un año	Dpto. Personal	
	A1.4 Informar a la RLT y a la plantilla de las vacantes que se oferten con el objetivo de que aquellas personas que ocupen otros puestos puedan optar al proceso si cumplen los requisitos requeridos y ante igualdad de mérito y capacidad.	Inmediata	Dpto. Personal	
	A1.5 Establecer la posibilidad de enviar un cv ciego en los procesos de selección.	Inmediata	Dpto. Personal	

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 2		PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A1.1	Formación: entidad formación, estimación presupuesta por nº personas – 317.63€/pers	35 horas estimadas (cuantificar coordinación, presupuesto)	635.26€
A1.2	No requiere medios materiales	No requiere medios humanos	-
A1.3	No requiere medios materiales	25 horas estimadas	650€
A1.4	No requiere medios materiales	No requiere medios humanos	-
A1.5	No requiere medios materiales	No requiere medios humanos	-

*Estimación

Área 2. Clasificación profesional, formación y promoción

Objetivo general:

- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la promoción de hombres y mujeres.
- Garantizar la oferta de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias.

Objetivos específicos:

- Revisión de los procedimientos de promoción interna para detectar sesgos de género.
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades especialmente al personal relacionado con los procesos de promoción y formación del departamento de Personal.

AREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	A2.1 Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla, especialmente a las mujeres.	Un año	Dpto. Personal	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de puestos ofertados para promocionar. • N.º de personas por sexo que promocionan.
	A2.2 Realizar las actividades formativas, preferentemente, en horario laboral para favorecer la participación a todas las personas interesadas, y especialmente las mujeres.	Vigencia del Plan	Dpto. Personal	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de ofertas presentadas. • N.º de candidaturas rechazadas y causa.
	A2.3 Proporcionar información clara y alcanzable a toda la plantilla de la oferta formativa, independientemente del puesto y con plazos amplios para máxima cobertura.	Vigencia del Plan	Dpto. Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Puesto de origen y puesto de destino por sexo
	A2.4 Elaborar una formación específica en materia de igualdad para personas con responsabilidad en la gestión de equipos y las personas del Departamento de personal.	Vigencia del Plan	Dpto. Personal	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de cursos realizados fuera de la jornada laboral.
	A2.5 Realizar una campaña de promoción de actualización de información curricular de todo el personal dirigida a conocer las potencialidades de las personas y favorecer las oportunidades de promoción.	Un año	Dpto. Personal	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de acciones formativas realizadas por duración, tipología, horario y sexo.
	A2.6 Informar a la RLT y a la plantilla de las promociones que se oferten con el objetivo de que aquellas personas que ocupen otros puestos puedan optar al proceso si cumplen los requisitos requeridos y ante igualdad de mérito y capacidad.	Inmediata	Dpto. Personal	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de personas formadas en igualdad por departamento

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A2.1	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	1040€
A2.2	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	1560€
A2.3	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	260€
A2.4	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	520€
A2.5	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	780€

A2.6	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	260€
------	-------------------------------	-------------------------	------

*Estimación

Área 3. Condiciones de trabajo: retribuciones y auditoría retributiva

Objetivo general:

- Garantizar la ausencia de discriminación retributiva bajo el principio de trabajo de igual valor

Objetivos específicos:

- Realizar un seguimiento anual de las retribuciones salariales y complementos extrasalariales en la evaluación de puestos de trabajo y desde una perspectiva de género.

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 3		PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
	A3.1 Realizar análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres desglosados por sexo, grupo profesional, puestos y estudios, de los conceptos salariales y extrasalariales en los grupos profesionales en que haya representación de ambos sexos.	Anual	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Registro retributivo • Informe estadístico
	A3.2 Realizar una valoración de puestos de trabajo previa descripción de puestos.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración puestos

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A3.1	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	260€
A3.2	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	780€

*Estimación

Área 4. Ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar

Objetivo general:

- Promover la corresponsabilidad y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

Objetivos específicos:

- Informar a todo el personal de los recursos existentes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como fomento del uso de estas medidas, por parte de todas las personas con independencia de que sean hombres o mujeres.
- Evitar que el disfrute de medidas de conciliación, afecten en la carrera profesional de las personas trabajadoras.
- Impulsar la corresponsabilidad de toda la plantilla como medida necesaria para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 4		PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 4. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	A4.1 Usar los canales de comunicación interna para informar a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación, y dar a conocer la posibilidad de su disfrute por los hombres.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de personas por sexo que han disfrutado de permisos o licencias por motivos de conciliación. • N.º de personas por sexo que reciben el catálogo de medidas de conciliación.
	A4.2 Elaborar un catálogo de medidas de conciliación para informar y difundir a toda la plantilla.	Seis meses	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de hijos e hijas y sus edades.
	A4.3 Actualizar anualmente los datos de descendientes y ascendientes a cargo de las personas trabajadoras.	Vigencia del Plan	Dpto. Personal	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de ascendientes a cargo.

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A4.1	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	156€
A4.2	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	520€
A4.3	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	520€

*Estimación

Área 5. Condiciones de trabajo: prevención de riesgos laborales y salud laboral

Objetivo general:

- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas preventivas para prevenir desde su origen los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a las mujeres trabajadoras durante el embarazo, parto o periodo de lactancia introduciendo un enfoque de género.
- Fomentar una cultura empresarial basada en la igualdad que garantice un entorno laboral seguro para todas las personas trabajadoras.

Objetivos específicos:

- Revisar las evaluaciones de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 5		PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 5. CONDICIONES DE TRABAJO: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	A5.1 Realizar una evaluación por puestos que identifique los riesgos laborales aplicando perspectiva de género.	Dos años	Servicios Prevención	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de documentos revisados. • N.º de documentos modificados. • N.º de puestos analizados desde una perspectiva de género. • N.º de personas que recibieron la formación por sexo.
	A5.2 Comunicar al servicio de prevención de riesgos laborales el contenido de plan de igualdad, instando la revisión de los procedimientos para analizar la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes documentos.	Inmediata	Recursos Humanos	
	A5.3 Realizar una acción formativa en salud laboral desde la perspectiva de género para el Comité de Seguridad y Salud.	Un año	Recursos Humanos	
	A5.4 Utilizar un lenguaje no sexista e incluyente en la documentación relacionada con seguridad y salud laboral.	Dos años	Servicios Prevención	

	A5.5 Realizar un curso de prevención de violencias sexuales.	Un año	Servicios Prevención	
--	--	--------	-------------------------	--

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A5.1	Servicios Prevención	Servicios Prevención	0€
A5.2	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	122€
A5.3	FORMACION	Gabinete de Formación	456€
A5.4	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	132€
A5.5	FORMACION	Gabinete de Formación	456€

*Estimación

Área 6. Prevención del acoso laboral, discriminatorio, sexual y por razón de sexo

Objetivo general:

- Prevenir la violencia en el trabajo y velar por un entorno laboral libre de cualquier acoso en especial el acoso sexual y por razón de sexo y el discriminatorio respecto al colectivo LGTBI.

Objetivos específicos:

- Revisar los procedimientos establecidos para evitar y actuar ante cualquier riesgo de acoso en el entorno laboral, garantizando un entorno laboral libre de acoso, y en especial el acoso sexual y por razón de sexo.

	ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 6	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	A6.1 Revisar y actualizar a la nueva normativa y al Convenio 190 de la OIT, el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso a todo el personal de la empresa.	Seis meses	Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Texto del protocolo. • N.º de personas a las que se comunica el protocolo. • N.º de personas que reciben la información del nuevo Protocolo.
	A6.2 Elaboración de un díptico para informar a la plantilla	Seis meses	Comisión de Igualdad	
	A6.3. Añadir a la documentación a entregar a las nuevas incorporaciones un resumen de las políticas de igualdad y prevención de acoso.	Seis meses	Comisión de Igualdad	

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A6.1	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	1664€
A6.2	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	208€
A6.3	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	1040€

*Estimación

Área 7. Violencia de género

Objetivo general:

- Garantizar los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género.

Objetivos específicos:

- Tolerancia Cero ante todo tipo de violencia contra las mujeres.
- Informar a las trabajadoras en la prevención y actuación contra la violencia hacia las mujeres.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida contra la violencia de género.

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 7		PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 7. VIOLENCIA DE GÉNERO	A7.1 Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género.	Un año	Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Texto del protocolo. • N.º de personas que reciben el protocolo.
	A7.2 Elaborar un díptico para informar a la plantilla.	Un año	Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de personas que reciben el díptico. • N.º de personas por sexo que reciben formación.
	A7.3 Formar a las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad en prevención de la violencia contra las mujeres.	Un año	Recursos Humanos	

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A7.1	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	416€
A7.2	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	208€

A7.3	FORMACION	Gabinete de Formación	832€
------	-----------	-----------------------	------

*Estimación

Área 8. Sensibilización y comunicación

Objetivo general:

- Difundir una cultura comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal en la igualdad de oportunidades y comunicar a todo el personal la puesta en marcha del I Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, los objetivos y los resultados esperados.

Objetivos específicos:

- Integrar la perspectiva de género en las comunicaciones internas y externas.
- Sensibilizar a hombres y mujeres en la aplicación del I Plan de Igualdad.
- Integrar la igualdad en la estrategia y cultura de la empresa, incorporando la perspectiva de género.

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 8		PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 8. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	A8.1 Realizar un plan de comunicación del Plan de Igualdad, una vez sea aprobado, tanto interna como externamente.	Seis meses	Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de personas que reciben la información por sexo. • N.º de publicaciones e informaciones revisadas y actualizadas. • N.º de personas que reciben la guía de lenguaje no sexista.
	A8.2 Difundir una guía de lenguaje no sexista a todas las personas que elaboren comunicaciones internas o externas.	Seis meses	Recursos Humanos	
	A8.3 Comunicar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la empresa, el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Seis meses	Comisión de Igualdad	
	A8.4 Revisar las imágenes y comunicación visual (página web, folletos informativos, publicidad en televisión, comunicados de empresa, etc.) que solo presenta a un sexo y/o que contiene estereotipos de género.	Un año	Recursos Humanos	

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A8.1	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	416€
A8.2	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	416€
A8.3	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	416€

A8.4	No requiere medios materiales	Horas de medios propios	208€
------	-------------------------------	-------------------------	------

*Estimación

IX. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento es un proceso que comprende la recogida y el análisis de datos para comprobar que el I Plan de Igualdad de BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.A U. cumpla los objetivos que se han propuesto y, lo que es más importante, que responda a las necesidades y carencias detectadas en el diagnóstico realizado.

Conforme a lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, los Planes de Igualdad deben de incorporar sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para llevar a cabo el seguimiento, las partes firmantes de la Comisión Negociadora del I Plan Igualdad se constituyen en Comisión de Seguimiento y Evaluación, una vez aprobado el I Plan de Igualdad.

Su composición será paritaria y se responsabilizará de realizar el seguimiento periódico de las acciones del Plan y evaluar el grado de cumplimiento.

En representación de la empresa:

D. Alfonso Alberto Santos, (Administrador)
D. Juan de la Cruz Martín Rodríguez
D. Jacobo Padilla Sánchez
D^a M^a del Cristo Fajardo González

En representación de la RLPT:

D. José David Fernández Padilla, (USO)
D^a Elena Pérez Cáceres, (USO)

Por el centro de trabajo de la empresa en Las Palmas de Gran Canaria, en ausencia de RLPT, como representación sindical:

D^a Yurena Mejías González, (CCOO)
D^a Itahisa Torres Hernández, (USO)

Al año de vigencia del Plan, se realizará un informe de evaluación y seguimiento del Plan.

Finalizada su vigencia se realizará un informe de evaluación final del I Plan de Igualdad.

Entre las funciones a desarrollar por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, entre otras, se encuentran las siguientes:

- Diseñar y aprobar su propio Reglamento de Funcionamiento interno, posterior a la firma del Plan de Igualdad.

- Medir y evaluar las acciones y medidas previstas en el Plan de Igualdad en función de los tiempos de ejecución previstos.
- 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.
- Proponer medidas correctoras para subsanar las posibles desviaciones en la implantación de las acciones o medidas acordadas en el Plan.

- Elaboración de informes anualmente de las acciones o medidas acordadas en el Plan con el objeto de reflejar el avance en materia de Igualdad dentro de la estructura organizativa.
- Realizar funciones asesoras e informativas en materia de Igualdad a los trabajadores y a las trabajadoras.
- Realizar evaluaciones parciales de la implantación de las acciones y medidas previstas.
- Estudiar y analizar los resultados, y obtener conclusiones.
- Recoger y planificar sugerencias de actuación.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento y Evaluación será la encargada de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del I Plan de Igualdad de BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.A.U.

De no haber acuerdo, las partes acudirán al SEMAC o a la Inspección de Trabajo para solicitar mediación.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad 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.

La empresa se obliga a dotar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los recursos humanos y materiales necesarios para poder llevar a cabo las acciones y medidas acordadas en el Plan.

Se establece como área prioritaria el área de infrarrepresentación.

Se presupuesta en 14.931,26 euros el importe destinado al seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.

A continuación de cada tabla de acciones/medidas se detalla la asignación presupuestaria para cada una de las acciones establecidas en cada área de actuación.

Se aprueba el modelo a utilizar en el proceso de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad como herramienta en la que se desarrollen los siguientes indicadores:

► **Indicadores de resultado:**

INDICADORES DE RESULTADO	Nivel de ejecución del Plan Número, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias de las acciones Grado de desarrollo de los objetivos planteados Relación entre Objetivos del Plan y nivel de ejecución
--------------------------	---

► **Indicadores de proceso:**

INDICADORES DE PROCESO	Detección de necesidades: informativas, formativas y de difusión Grado de información y difusión entre la plantilla Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales Incidencias, dificultades y soluciones aportadas
------------------------	--

► **Indicadores de impacto:**

INDICADORES DE IMPACTO	Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres de la plantilla Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades Cambios en la cultura de la empresa
------------------------	--

Las partes, de conformidad con el contenido del I Plan de Igualdad de BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.A.U., acuerdan por unanimidad, su adhesión total e incondicionada y firman de conformidad el Acta final que se une a este documento, autorizando a la dirección de la empresa a su publicación en los registros públicos correspondientes.

El I Plan de Igualdad se inscribirá en el Registro que corresponda de conformidad con la normativa de aplicación.

En Santa Cruz de Tenerife, a 25 de abril de 2023

ANEXO I CRONOGRAMA

CRONOGRAMA							
ACCIÓN	INMEDIATA 31/05/23	TRES MESES 31/07/23	SEIS MESES 31/10/23	UN AÑO 30/04/24	ANUAL	DOS AÑOS 30/04/25	VIGENCIA PLAN 30/04/25
A1.4 Informar a la RLT y a la plantilla de las vacantes que se oferten con el objetivo de que aquellas personas que ocupen otros puestos puedan optar al proceso si cumplen los requisitos requeridos y ante igualdad de mérito y capacidad.	x						
A1.5 Establecer la posibilidad de enviar un cv ciego en los procesos de selección.	x						
A2.6 Informar a la RLT y a la plantilla de las promociones que se oferten con el objetivo de que aquellas personas que ocupen otros puestos puedan optar al proceso si cumplen los requisitos requeridos y ante igualdad de mérito y capacidad.	x						
A5.2 Comunicar al servicio de prevención de riesgos laborales el contenido de plan de igualdad, instando la revisión de los procedimientos para analizar la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes documentos.	x						

A4.2 Realizar una lista de medidas de conciliación para informar y difundir a toda la plantilla.			x				
A6.1 Revisión y actualización del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso de acuerdo con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, la Ley Orgánica 10/2022 y la Ley 1572022.			x				
A6.2 Divulgación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral a todo el personal de la empresa.			x				
A6.3 Elaboración de un díptico para informar a la plantilla.			x				
A8.1 Realizar un plan de comunicación del Plan de Igualdad, una vez sea aprobado, tanto interna como externamente			x				
A8.2 Difundir una guía de lenguaje no sexista a todas las personas que elaboren comunicaciones internas o externas.			x				
A8.3 Comunicar a las empresas colaboradoras,			x				

proveedoras de la empresa y ETTs, el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.							
---	--	--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA							
ACCIÓN	INMEDIATA 31/05/23	TRES MESES 31/07/23	SEIS MESES 31/10/23	UN AÑO 30/04/24	ANUAL	DOS AÑOS 30/04/25	VIGENCIA PLAN 30/04/25
A1.1 Impartir formación a las personas que intervengan en los procesos de selección, a fin de evitar sesgos de género y facilitar la valoración objetiva de las personas candidatas				X			
A1.3 Establecer un procedimiento claro y objetivo, en aplicación del principio de igualdad y no discriminación que permita evitar sesgos de género				X			
A2.5 Realizar una campaña de promoción de actualización de información curricular de todo el personal dirigida a conocer las potencialidades de las personas y favorecer las oportunidades de promoción.				X			
A3.1 Realizar análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres desglosados por sexo, grupo profesional, puestos y estudios, de los conceptos salariales y				X			

extrasalariales en los grupos profesionales en que haya representación de ambos sexos.							
A5.4 Realizar un curso de prevención de violencias sexuales.				X			
A7.1 Realizar un Protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género.				X			
A7.2 Elaboración de un díptico para informar a la plantilla.				X			
A7.3 Formar a las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad en prevención de la violencia contra las mujeres.				X			
A8.4 Revisar las imágenes y comunicación visual (página web, folletos informativos, publicidad en televisión, comunicados de empresa, etc.) que solo presenta a un sexo y/o que contiene estereotipos de género.				X			

CRONOGRAMA							
ACCIÓN	INMEDIATA 31/05/23	TRES MESES 31/07/23	SEIS MESES 31/10/23	UN AÑO 30/04/24	ANUAL	DOS AÑOS 30/04/25	VIGENCIA PLAN 30/04/25
A5.1 Realizar una evaluación por puestos que identifique los riesgos laborales aplicando perspectiva de género						X	
A5.3 Utilizar un lenguaje no sexista e incluyente en la documentación relacionada con						X	

seguridad y salud laboral.							
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA							
ACCIÓN	INMEDIATA 31/05/23	TRES MESES 31/07/23	SEIS MESES 31/10/23	UN AÑO 30/04/24	ANUAL	DOS AÑOS 30/04/25	VIGENCIA PLAN 30/04/25
A1.2 Utilizar un lenguaje no sexista ni discriminatorio en la documentación que se utiliza durante el proceso de búsqueda de personas candidatas: Ofertas de empleo, anuncios, Internet, etc. eliminando cuestiones relativas al sexo, estado civil, número de hijos/as, etc.							X
A2.2 Efectuar las actividades formativas, preferentemente, en horario laboral para favorecer la participación a todas las personas interesadas, y especialmente las mujeres.							X
A2.3 Proporcionar información clara y alcanzable a toda la plantilla de la oferta formativa, independientemente del puesto y con plazos amplios para máxima cobertura.							X

<p>A2.4 Elaborar una formación específica en materia de igualdad para personas con responsabilidad en la gestión de equipos y las personas del Departamento de personal</p>							<p>X</p>
<p>A2.7 Establecer acciones formativas a las personas que reúnan los requisitos para acceder a otro puesto con el objetivo de facilitar el acceso a promocionar a puestos diferentes de los ocupados.</p>							<p>X</p>
<p>A2.8 Programar un curso de reciclaje al que puedan acceder aquellas personas que se incorporen finalizada excedencia por cuidado de familiar.</p>							<p>X</p>
<p>A3.2 Realizar una valoración de puestos de trabajo previa descripción de puestos.</p>							<p>X</p>