

PLAN IGUALDAD

PLAN DE GRUPO (Biservicus Sistemas de
Seguridad SA y

Bisemax Control, S.L.U.)



UGT FeSMC



CCOO
hábitat

1

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruíz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y
Bisemax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisemax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisemax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Índice

FICHA TÉCNICA BISERVICUS	7
FICHA TÉCNICA BISERMAX	8
CARACTERÍSTICAS GENERALES	9
ORGANIGRAMAS	11
DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA BISERVICUS	12
DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA BISERMAX	13
ESTRUCTURA BISERVICUS Y BISERMAX	14
COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD	15
DIAGNÓSTICOS	16
DIAGNÓSTICOS	18
1. Condiciones generales y condiciones de trabajo.	19
1.1 Estudio Cuantitativo condiciones generales.	19
1.1.1 Distribución de la plantilla por sexo.	19
1.1.2 Distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo.	20
1.1.3 Distribución de la plantilla por tramos de antigüedad y sexo	22
1.1.4 Distribución de la plantilla por tramos de nivel de estudios y sexo.	23
1.1.5 Distribución de la plantilla por modalidad de contrato y sexo.....	24
1.1.6 Distribución de la plantilla por porcentaje de jornada y sexo.	26
1.1.7 Distribución de la plantilla por turno y sexo.....	27
2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	28
2.1 Estudio Cuantitativo clasificación profesional	28
2.1.1 Distribución de la plantilla por puestos con funciones de responsabilidad y sexo.	28
2.1.2 Distribución de la plantilla por puestos de trabajo y sexo.....	29
3. Proceso de Selección y contratación	31
3.1 Estudio Cuantitativo selección y contratación	31
3.1.1 Distribución de nuevas contrataciones por edad y sexo.	31
3.1.2 Distribución de nuevas contrataciones por modalidad de contrato y sexo.	32
3.1.3 Distribución de nuevas contrataciones por jornada y sexo.....	33
3.1.4 Distribución de la plantilla por turno y sexo.....	34
3.1.5 Distribución de nuevas contrataciones por puesto profesional y sexo.	35
3.1.6 Distribución de subrogaciones por edad y sexo.	36

2

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruíz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y
Bisemax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisemax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisemax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



3.1.7 Distribución de subrogaciones por tipo de contrato y sexo	37
3.1.8 .Distribución de subcontrataciones por jornada y sexo.	38
3.1.9 Distribución de la plantilla por turno y sexo.....	38
3.1.10 Distribución de subrogaciones por puesto profesional y sexo.....	39
3.1.11 Distribución general de contrataciones de personal con diversidad funcional por sexo.	40
3.1.12 Distribución de contrataciones de personal con diversidad funcional por edad y sexo.	40
3.1.13 Distribución de contrataciones de personal con diversidad funcional por tramos de antigüedad y sexo	41
3.1.14 Distribución de contrataciones de personal con diversidad funcional por tipo de contrato y sexo. 42	
3.1.15 Distribución de contrataciones de personal con diversidad funcional por jornada y sexo. .43	
3.1.16 Distribución de la contrataciones de personal con diversidad funcional por turno y sexo..44	
3.1.17 Distribución de contrataciones de personal con diversidad funcional por puesto profesional y sexo. 45	
3.2 Estudio cuantitativo Bajas definitivas	46
3.2.1 Distribución de bajas definitivas por motivo y sexo.	46
3.3 Estudio cualitativo selección de personal	47
3.3.1 Selección del personal	47
4. Promoción profesional	50
4.1 Estudio cuantitativo promoción profesional.....	50
4.2 Estudio cualitativo promoción profesional	51
5. Formación	52
5.1 Estudio cuantitativo formación	52
5.2 Estudio cualitativo formación	60
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	61
6.1 Estudio cuantitativo ejercicio corresponsable y conciliación.....	61
6.1.1 Distribución de la plantilla por excedencia y sexo.....	61
6.1.2 Distribución de la plantilla por suspensión de contratos y permisos retribuidos y sexo.	62
6.1.3 Distribución de la plantilla por solicitud de licencias, perfil de puesto y sexo	63
6.1.4 Distribución de la plantilla por adaptaciones de jornada y sexo.	64
7. Infrarrepresentación femenina	65
7.1 Estudio cualitativo infrarrepresentación femenina	65
8. Salud laboral	66
8.1 Estudio cuantitativo salud laboral.....	66
8.1.1 Distribución de la plantilla por bajas temporales y sexo	66
8.2 Estudio cualitativo salud laboral	67
8.2.1 Seguridad, salud laboral y equipamientos.....	67
9. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.....	68
9.1 Estudio cualitativo prevención del acoso sexual.....	68

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruíz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



10. Violencia de género	69
10.1 Estudio cualitativo violencia de género	69
11. Comunicación e identidad corporativa	69
11.1 Estudio cualitativo comunicación.....	69
DIAGNÓSTICO BISERMAX.....	73
1. Condiciones generales y condiciones de trabajo.	74
1.1 Estudio Cuantitativo condiciones generales.	74
1.1.1 Distribución de la plantilla por sexo.	74
1.1.2 Distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo.	75
1.1.3 Distribución de la plantilla por tramos de antigüedad y sexo	77
1.1.4 Distribución de la plantilla por tramos de nivel de estudios y sexo.	79
1.1.5 Distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexo.....	81
1.1.6 Distribución de la plantilla por tipo de jornada y sexo.	85
1.1.7 Distribución de la plantilla por turno de trabajo y sexo.	87
2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.....	89
2.1 Estudio Cuantitativo clasificación profesional	89
2.1.1 Distribución de la plantilla por puestos de trabajo y sexo.....	89
3. Proceso de Selección y contratación	91
3.1 Estudio Cuantitativo selección y contratación	91
3.1.1 Distribución de nuevas contrataciones por edad y sexo.	91
3.1.2 Distribución de nuevas contrataciones por tipo de contrato, jornada y sexo.....	94
3.1.3 Distribución de la plantilla por tipo de jornada y sexo.	97
3.1.4 Distribución de nuevas contrataciones por puesto profesional y sexo.	99
3.1.5 Distribución de subrogaciones y sexo.	100
3.1.6 Distribución general de contrataciones de personal con diversidad funcional por sexo. ...	101
3.1.7 Distribución de conversiones de contrato temporales a indefinido por sexo.	102
3.2 Estudio cuantitativo Bajas definitivas	103
3.2.1 Distribución de bajas definitivas por motivo y sexo.	103
3.3 Estudio cualitativo selección de personal	104
3.3.1 Selección del personal	104
4. Promoción profesional	106
4.1 Estudio cuantitativo promoción profesional.....	106
4.2 Estudio cualitativo promoción profesional	106
5. Formación	107
5.1 Estudio cuantitativo formación	107
5.1.1 Distribución de la plantilla por formaciones y sexo.....	107
5.2 Estudio cualitativo formación	112
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral ...	113

4

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruíz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Biserman Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Biserman
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Biserman

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



6.1	Estudio cuantitativo ejercicio corresponsable y conciliación.....	113
6.1.1	Distribución de la plantilla por excedencia y sexo.....	113
6.1.2	Distribución de la plantilla por suspensión de contratos, permisos retribuidos y licencias por perfil de puesto y sexo.....	114
6.1.3	Distribución de la plantilla por reducción de jornada y adaptaciones de jornada y sexo. .	114
6.2	Estudio cualitativo ejercicio corresponsable y conciliación	115
6.2.1	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar.....	115
7.	Infrarrepresentación femenina	116
7.1	Estudio cualitativo infrarrepresentación femenina	116
8.	Salud laboral	117
8.1	Estudio cuantitativo salud laboral.....	117
8.1.1	Distribución de la plantilla por bajas temporales y sexo	117
8.2	Estudio cualitativo salud laboral	117
8.2.1	Seguridad, salud laboral y equipamientos.....	117
9.	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.....	118
9.1	Estudio cualitativo prevención del acoso sexual.....	118
10.	Violencia de género	119
10.1	Estudio cualitativo violencia de género	119
11.	Comunicación e identidad corporativa	120
11.1	Estudio cualitativo comunicación.....	120
	AUDITORÍA RETRIBUTIVA BISERVICUS Y BISERMAX	123
	AUDITORÍA SALARIAL BISERVICUS	125
1.	Introducción.....	125
2.	Valoración de puestos de trabajo.....	127
2.1	Puntuación por puesto y sexo.....	133
3.	Política retributiva.....	137
4.	Análisis Registro Retributivo	141
4.1	Equiparado promedio	141
4.2	Equiparado mediana	143
5.	Conclusiones del Análisis Salarial	145
	AUDITORÍA SALARIAL BISERVICUS	146
1.	Introducción.....	146
2.	Valoración de puestos de trabajo.....	148

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruíz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



2.1 Puntuación por puesto y sexo	154
3. Política retributiva.....	158
4. Análisis Registro Retributivo	160
Los puestos con personal de ambos sexos están resaltados en granate	160
EQUIPARADO PROMEDIO cantidad media, desagregada por concepto retributivo, que se ha percibido de manera equiparada (es decir normalizando las cantidades como si todo el personal hubiera trabajado durante la totalidad de las horas anuales y por el 100% de la jornada).....	160
Sólo encontramos dos agrupaciones 100% masculinizadas:	160
Dirección y Personal comercial	160
4.1 Conclusiones del Análisis Salarial	165
PLAN DE IGUALDAD	166
ÁREAS DE ACTUACIÓN	167
0. Área de actuación : Responsable en igualdad	167
1. Área de actuación 1: Proceso de selección y contratación.....	168
2. Área de actuación: clasificación profesional	176
3. Área de actuación: Formación.....	177
4. Área de actuación: Promoción profesional	182
5. Área de actuación: Condiciones de trabajo.....	186
6. Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	189
7. Área de actuación: Infrarrepresentación femenina.....	198
8. Área de actuación: Retribuciones y auditoría salarial.....	200
9. Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	202
10.Área de mejora: Violencia de género	206
11.Área de mejora: Comunicación y sensibilización.....	212
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	218
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	253

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruíz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Ficha Técnica Biservicus

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD SA
NIF	A38363917
Domicilio Social	CALLE FERNANDO BEAUTELL, 25 - PG COSTA SUR
Forma Jurídica	Sociedad anónima unipersonal
Año de Constitución	25/10/1994
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Leo Ruiz Medina
Cargo	Director de Región
ACTIVIDAD	
Sector de la empresa	Servicios de custodia, seguridad y protección
CNAE	8010 – Actividades de seguridad privada 8020 – Servicios de sistemas de seguridad
Convenio Colectivo	99004615011982: Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad
DIMENSIÓN	
Personas trabajadoras	Mujeres 51 Hombres 270 Total 321
DATOS DEL ESTUDIO	
Recogida de información	31 de diciembre 2024
Vigencia	25/04/2025 a 24/04/2029

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisemax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisemax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisemax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Ficha Técnica Bisermamax

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social	BISERMAX CONTROL, S.L.U.					
NIF	B76595404					
Domicilio Social	Calle Fernando Beautell, 25 1º Planta -Polígono Costa Sur, 38009 – Santa Cruz de Tenerife					
Forma Jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal					
Año de Constitución	2013					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Leo Ruiz Medina					
Cargo	Director de Región					
ACTIVIDAD						
Sector de la empresa	Servicios auxiliares					
CNAE	8299 - Otras actividades de 99100265012021 a las empresas n.c.o.p.					
Convenios Colectivos	99100265012021: Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación 99011925012000: Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas 38001035011979: Convenio Colectivo Provincial de Santa Cruz de Tenerife del Sector de limpieza de Edificios y Locales					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	27	Hombres	45	Total	72
99100265012021	Mujeres	8	Hombres	26	Total	34
99011925012000	Mujeres	2	Hombres	5	Total	7
38001035011979	Mujeres	17	Hombres	14	Total	31
DATOS DEL ESTUDIO						
Recogida de información	31 de diciembre 2024					
Vigencia	25/04/2025 a 24/04/2029					
Personal de Apoyo	Consulting Business Siglo XXI					

8

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermamax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermamax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermamax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Características generales

Partes Suscriptoras	<p>Por parte de las empresas:</p> <p>Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales</p> <p>Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias</p> <p>Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax</p> <p>Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax</p> <p>Por la parte sindical:</p> <p>José Carlos Gil Iglesias, USO</p> <p>Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO</p> <p>Marian López Martínez CCOO del Hábitat</p> <p>María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT</p>
Ámbito de Aplicación	El presente Diagnóstico formará parte de un Plan de Igualdad que será de aplicación a todas las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo de BISERVICUS SISTEMAS DE SEGURIDAD SA y BISERMAX CONTROL, S.L.U., en el territorio nacional.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax
Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Vigencia	<p>El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres estará vigente durante los 4 años siguientes desde la fecha de aprobación del mismo el 25 de abril de 2025 hasta el 24 de abril del 2029, siendo prorrogado anualmente tras realizar la evaluación de las acciones hasta el tiempo máximo de cuatro años recogido en la normativa, cuando se realizaría un plan nuevo.</p> <p>Transcurrido el citado plazo, y con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión nueve meses antes de la finalización de su vigencia.</p> <p>El presente Plan, podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia del mismo, en los supuestos legalmente establecidos para ello.</p> <p>El seguimiento/revisión de la implantación del Plan de Igualdad se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento constituida a tal fin, que se reunirá al menos una vez al año.</p>
Metodología	<p>Inicialmente se han solicitado, al departamento de RRHH, por una parte, datos de la plantilla, basándose en las herramientas que utiliza el ministerio para el registro retributivo, SVPT y la brecha salarial.</p> <p>Además, también se han cumplimentado datos de carácter cualitativo referentes a la política de la compañía en diversos ámbitos (selección y contratación, promoción, colaboración con colectivos vulnerables, prevención del acoso sexual, etc.)</p>

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruíz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

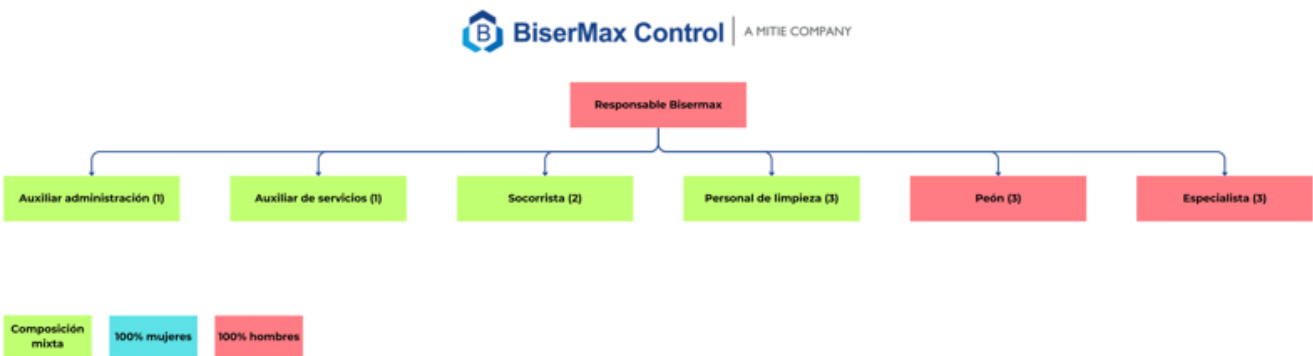
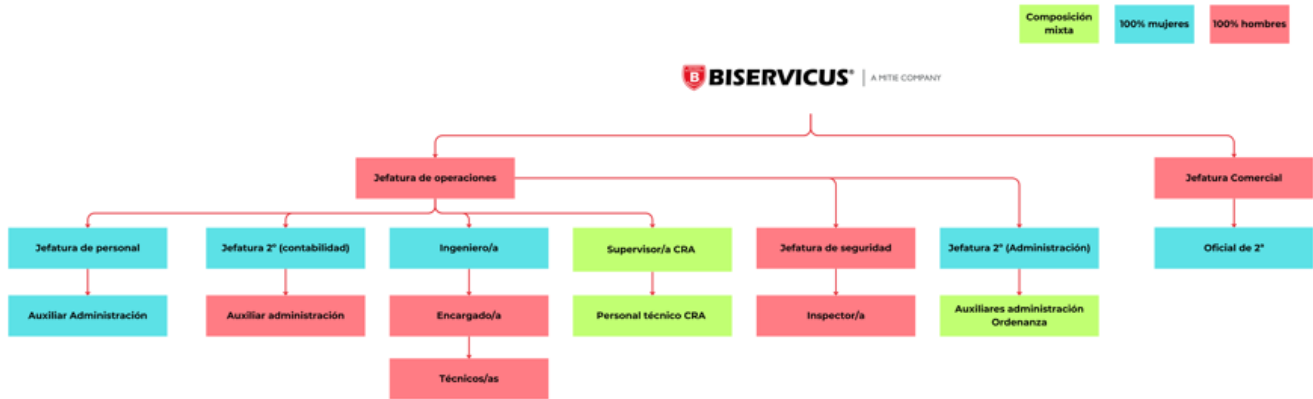
Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Organigramas



(1) 99100265012021 Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación
 (2) 99011925012000 Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas
 (3) 38001035011979 Convenio Colectivo Provincial de Santa Cruz de Tenerife del Sector de 38001035011979 de Edificios y Locales

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruíz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Bisericus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Bisericus y Bisermax
 María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Bisericus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Descripción de la empresa Biservicus

Biservicus Sistemas de Seguridad S.A., fundada en 1994, es una empresa española especializada en soluciones integrales de seguridad para empresas y particulares. Con más de 30 años de experiencia en el sector, ofrece una amplia gama de servicios que incluyen:

- **Central Receptora de Alarmas (CRA):** Biservicus cuenta con una CRA propia que opera las 24 horas del día, los 365 días del año, brindando una vigilancia constante y una respuesta inmediata ante cualquier incidencia.
- **Sistemas de Seguridad y CCTV:** La empresa diseña e implementa sistemas de seguridad a medida, adaptados a las necesidades específicas de cada cliente, incluyendo circuitos cerrados de televisión y otras tecnologías avanzadas.
- **Servicios de Vigilancia:** Ofrece servicios de vigilancia presencial y móvil, asegurando la protección de instalaciones y bienes en diversos sectores.
- **Consultoría de Seguridad:** Proporciona asesoramiento especializado para identificar riesgos y desarrollar estrategias efectivas de seguridad.
- **Protección Contra Incendios:** Incluye la instalación y mantenimiento de sistemas de detección y extinción de incendios, garantizando la seguridad integral de las instalaciones.

Además, Biservicus forma parte del grupo MITIE, una compañía de Facility Services y servicios profesionales, lo que le permite ofrecer soluciones integrales y personalizadas a sus clientes.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruíz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Descripción de la empresa Biservermax

Biservermax es una empresa integral de servicios.

Busca cubrir las necesidades de sus clientes, todos y cada uno de sus servicios está garantizado a los mejores resultados de la forma más eficiente.

Cuenta con el respaldo de distintas normas de calidad, como la norma ISO 14001, ocupada de establecer un determinado sistema de gestión ambiental a través del cual aseguran llevar a cabo la actividad respetando las medidas de materia medioambiental.

Así mismo, se tiene la norma internacional ISO 45001 para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la norma ISO 9001 que establece el cumplimiento de los controles de calidad.

Ofrece servicios de:

- CONSERJERÍA
- MANTENIMIENTO
- SOCORRISTA
- LIMPIEZA
- AUXILIARES DE SERVICIO

Además, forma parte del grupo MITIE, una compañía de Facilities Services y servicios profesionales, lo que le permite ofrecer soluciones integrales y personalizadas a sus clientes.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruíz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Biservermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Biservermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Biservermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Estructura Biservicus y Bisermax

Diagnóstico	<p>La comisión negociadora ha promovido la realización de un diagnóstico a partir de la información cuantitativa y cualitativa en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none">• Proceso de selección y contratación.• Clasificación profesional (Estructura de la plantilla).• Formación.• Promoción profesional.• Condiciones de trabajo.• Ejercicio corresponsable del derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.• Infrarrepresentación femenina.• Retribuciones.• Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.• Comunicación e imagen empresarial.• Violencia de Género• Salud Laboral
Programa de Actuación	<p>A partir de las conclusiones del diagnóstico se establecerán:</p> <ul style="list-style-type: none">• Objetivos• Medidas y acciones positivas.• Calendario de implantación.• Indicadores de seguimiento.• Responsable de ejecutar las medidas, recursos y presupuesto <p>Las actuaciones deben de servir para:</p> <ul style="list-style-type: none">• Definir medidas correctoras.• Especificar medidas para que todos los procesos de la empresa se realicen con un enfoque de género integrado.
Seguimiento y evaluación	<p>Se valorarán los resultados obtenidos y el grado de impacto en la empresa a través de la comisión de seguimiento.</p>

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Comisión negociadora de igualdad

Finalidad	<p>Con el fin de realizar la evaluación previa de la situación de la entidad y estudiar las medidas y acciones del plan de igualdad se crea una comisión negociadora. Actuará de elemento dinamizador de la negociación del Plan.</p> <p>La Comisión Negociadora tiene la finalidad de negociar las medidas a implementar en la entidad que se recogerán en el Plan de Igualdad</p>
Funciones	<p>La comisión negociadora lleva a cabo las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Negociación y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.• Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.• 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.• Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.• 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.• Elaboración de informe anual de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento y eficacia del plan de igualdad.• Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruíz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Diagnósticos

Para la elaboración del diagnóstico de cada empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres se procedió a la recopilación de toda la información relativa a las características de la plantilla, en base a la clasificación acordada disgregándola por sexo. Los datos se corresponden al 31 de diciembre de 2024.

EJES ESTRATÉGICOS (RECOMENDADOS EN EL MARCO LEGAL)		
1	Condiciones generales y de trabajo	Situación de las personas en la empresa; tipología contractual, jornada, turnos, etc., para poder establecer si hay masculinización, feminización o equidad en la plantilla, así como estabilidad y aspectos estructurales (edad, antigüedad, etc.).
2	Proceso de selección, contratación y bajas definitivas	Análisis de los procesos de selección para evaluar si hay perspectiva de género y poner en valor la erradicación de los sesgos de género.
3	Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	Análisis de datos relacionados con la composición y características de la empresa, así como su jerarquía, para detectar desequilibrios en la distribución del personal por motivo de sexo.
4	Promoción profesional	Análisis de los procesos de promoción interna para evaluar si hay perspectiva de género y poner en valor la erradicación del llamado "techo de cristal".
5	Formación	Referente a la formación de carácter interno de la entidad; acceso a los cursos, lugar y horario de impartición y necesidades del personal, con especial atención a las mujeres.
6	Política retributiva	Reflejo de la política salarial, valorando la existencia o no de brecha salarial.
7	Ejercicio del derecho de conciliación y corresponsabilidad	Análisis de los permisos, excedencias, personas a cargo y la importancia de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
8	Salud laboral desde perspectiva de género	Análisis del índice de siniestralidad por puesto y centro de trabajo con indicación de bajas por accidentes, enfermedades, I.T., riesgo de embarazo o lactancia.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruíz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Investigación referente al número de casos de acoso sexual o por razón de sexo denunciados y su resolución a través de medidas cautelares y sanciones.
10	Violencia de género	Estudio del número de trabajadoras a las que se les haya aplicado alguno de los derechos para las víctimas de violencia de género. Medidas y protocolos.
11	Comunicación e identidad corporativa	Análisis de la identidad corporativa y políticas de RSC, así como sus vías de comunicación internas con especial atención al lenguaje no sexista.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruíz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Diagnósticos

<p>Proceso de Diagnóstico</p>	<p>El proceso de diagnóstico de la igualdad dentro de la cada entidad se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos desagregados por sexo para analizar diversos aspectos de las condiciones laborales.</p> <p>Se complementó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, de formación, de promoción, entre otros muchos temas abordados, desde una óptica de sexo.</p> <p>Para el análisis de los datos, se han utilizado los siguientes índices (todos ellos desde la perspectiva de sexo):</p> <ul style="list-style-type: none">• Distribución, es el porcentaje de mujeres u hombres, dentro del número total de personas de la franja/tramo que se está valorando.• Concentración, es el porcentaje de mujeres u hombres en un tramo, dentro del total de todas las personas de su grupo (mujeres y hombres).• Global, es el porcentaje de mujeres u hombres en un tramo, dentro del total de la plantilla.• Brecha de género, es la resta del porcentaje de distribución masculino y el femenino (por tramos)• Índice de feminización, es el resultado de dividir el número de mujeres por el número de hombres (ya sea por tramos, o de manera general con el total de la plantilla). En el caso de que en el tramo a analizar sólo haya mujeres u hombres, se indica en el cuadro. Si el resultado es 1, el porcentaje es igual en ambos sexos, existiendo por tanto equidad. Si la cifra es superior a 1, hay más mujeres que hombres en la franja, si obtenemos un número inferior a 1, significa que encontramos más hombres que mujeres.
<p>Evaluación global</p>	<p>Se ha realizado una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación con el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres dentro de la entidad.</p>

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



1. Condiciones generales y condiciones de trabajo.

1.1 Estudio Cuantitativo condiciones generales.

1.1.1 Distribución de la plantilla por sexo.

	Mujeres	%	Hombres	%
Plantilla por sexo	51	15,89%	270	84,11%
Total	321			
Índice de Feminización	0,19			

Los datos de la plantilla ofrecen una presencia desequilibrada de ambos sexos, según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

"A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

En este caso, la plantilla total está compuesta por **321 personas trabajadoras**, de las cuales **51 son mujeres (15,89%)** y **270 son hombres (84,11%)**, lo que supone una brecha significativa en la representación de ambos sexos. Estos datos indican que la empresa presenta un **desequilibrio muy acusado**, ya que la presencia de hombres supera ampliamente el límite del 60% establecido por la normativa para una composición equilibrada.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y
 Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
 auxiliares FESMC UGT



1.1.2 Distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo.

Edad	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
<20	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,37	0,31	0,31	1	100	0,00
20-24	1	11,11	1,96	0,31	8	88,89	2,96	2,49	2,80	9	78	0,13
25-29	2	8,70	3,92	0,62	21	91,30	7,78	6,54	7,17	23	83	0,10
30-34	3	15,79	5,88	0,93	16	84,21	5,93	4,98	5,92	19	68	0,19
35-39	2	7,14	3,92	0,62	26	92,86	9,63	8,10	8,72	28	86	0,08
40-44	10	26,32	19,61	3,12	28	73,68	10,37	8,72	11,84	38	47	0,36
45-49	9	19,15	17,65	2,80	38	80,85	14,07	11,84	14,64	47	62	0,24
50-54	11	16,67	21,57	3,43	55	83,33	20,37	17,13	20,56	66	67	0,20
55-59	5	11,63	9,80	1,56	38	88,37	14,07	11,84	13,40	43	77	0,13
60	2	15,38	3,92	0,62	11	84,62	4,07	3,43	4,05	13	69	0,18
61	1	9,09	1,96	0,31	10	90,91	3,70	3,12	3,43	11	82	0,10
62	1	12,50	1,96	0,31	7	87,50	2,59	2,18	2,49	8	75	0,14
63	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	1,48	1,25	1,25	4	100	0,00
64	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	0,74	0,62	0,62	2	100	0,00
65	1	25,00	1,96	0,31	3	75,00	1,11	0,93	1,25	4	50	0,33
66	2	66,67	3,92	0,62	1	33,33	0,37	0,31	0,93	3	-33	2,00
67	1	50,00	1,96	0,31	1	50,00	0,37	0,31	0,62	2	0	1,00
Total	51				270					321		0,19

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ BiservicUS y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial BiservicUS y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal BiservicUS y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



La distribución por edad muestra un **desequilibrio de sexo**, con una mayor presencia de hombres en todas las franjas de edad. Las mujeres representan un porcentaje más bajo en los tramos con mayor concentración de plantilla (40-54 años), destacando una brecha significativa en la franja de 50-54 años (83,33% hombres vs. 16,67% mujeres). En edades avanzadas (65-67 años), el índice de feminización mejora, aunque con poca representación total. La baja presencia femenina en los tramos iniciales sugiere posibles barreras de acceso o menor contratación en etapas tempranas.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

1.1.3 Distribución de la plantilla por tramos de antigüedad y sexo

Antigüedad	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
<1 año	17	21,79	33,33	5,30	61	78,21	22,59	19,00	24,30	78	56	0,28
1 a 3 años	7	12,28	13,73	2,18	50	87,72	18,52	15,58	17,76	57	75	0,14
3 a 5 años	5	17,24	9,80	1,56	24	82,76	8,89	7,48	9,03	29	66	0,21
5 a 10 años	5	14,29	9,80	1,56	30	85,71	11,11	9,35	10,90	35	71	0,17
10 a 15 años	2	18,18	3,92	0,62	9	81,82	3,33	2,80	3,43	11	64	0,22
15 a 20 años	8	19,05	15,69	2,49	34	80,95	12,59	10,59	13,08	42	62	0,24
Más de 20 años	7	10,14	13,73	2,18	62	89,86	22,96	19,31	21,50	69	80	0,11
Total	51				270					321		0,19

La mayor concentración de mujeres se encuentra en la franja de **menos de un año (21,79%)**, lo que sugiere una incorporación reciente, mientras que en tramos superiores a 20 años la presencia femenina desciende al **10,14%**, lo que puede indicar una mayor dificultad para entrar en este perfil de empresas en un pasado.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



1.1.4 Distribución de la plantilla por tramos de nivel de estudios y sexo.

Apoyo	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
E. primarios	2	4,00	3,92	0,62	48	96,00	17,78	14,95	15,58	50	92	0,04
ESO	13	19,40	25,49	4,05	54	80,60	20,00	16,82	20,87	67	61	0,24
Bachiller/BUP	31	16,15	60,78	9,66	161	83,85	59,63	50,16	59,81	192	68	0,19
F.P. I / C.F. Grado Medio	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	1,11	0,93	0,93	3	100	0,00
F.P. II / C.F. Grado Superior	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	1,11	0,93	0,93	3	100	0,00
E. universitarios	5	83,33	9,80	1,56	1	16,67	0,37	0,31	1,87	6	-67	5,00
Total	51				270					321		0,19

La mayor concentración de mujeres se encuentra en **Bachillerato/BUP (60,78%)**, aunque siguen siendo minoría (16,15% del total en esa categoría). En educación universitaria, **el 83,33% de las personas registradas son mujeres.**

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ BiservicUS y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial BiservicUS y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal BiservicUS y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



1.1.5 Distribución de la plantilla por modalidad de contrato y sexo.

Tipo de Contrato	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Indefinido a tiempo completo	38	15,08	74,51	11,84	214	84,92	79,26	66,67	78,50	252	70	0,18
Indefinido a tiempo parcial	9	21,95	17,65	2,80	32	78,05	11,85	9,97	12,77	41	56	0,28
Indefinido fijo/discontinuo	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Duración determinada a tiempo completo	3	15,00	5,88	0,93	17	85,00	6,30	5,30	6,23	20	70	0,18
Duración determinada a tiempo parcial	1	12,50	1,96	0,31	7	87,50	2,59	2,18	2,49	8	75	0,14
Total	51				270					321		0,19

La distribución por tipo de contrato muestra que la **mayoría de la plantilla tiene contrato indefinido a tiempo completo (78,50%)**, con una clara mayoría masculina (84,92%). **Las mujeres representan solo el 15,08% en esta categoría**, aunque suponen el 74,51 en índice de

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Bisermax y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Bisermax y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Bisermax y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



concentración, mientras que tienen una mayor presencia relativa en contratos a tiempo parcial (21,95% en indefinido y 12,50% en duración determinada).

De los contratos indefinidos a tiempo completo 5 mujeres y 22 hombres venían de contratación por duración determinada, y en indefinido a tiempo parcial, 1 mujer y 6 hombres. Todas las personas del puesto de vigilante.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



1.1.6 Distribución de la plantilla por porcentaje de jornada y sexo.

Apoyo	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Parcial (25%-50%)	2	20,00	3,92	0,62	8	80,00	2,96	2,49	3,12	10	60	0,25
Parcial (50%-75%)	3	25,00	5,88	0,93	9	75,00	3,33	2,80	3,74	12	50	0,33
Parcial (76%-99%)	4	15,38	7,84	1,25	22	84,62	8,15	6,85	8,10	26	69	0,18
Completa (100%)	42	15,38	82,35	13,08	231	79,00	85,56	71,96	85,05	273	64	0,18
Total	51				270					321		0,19

La mayoría de la plantilla trabaja a jornada completa (85,05%), y un índice de concentración de mujeres del 82,35%. En los contratos parciales, **las mujeres tienen mayor presencia relativa en las franjas del 25%-75%**, con un índice de feminización superior (0,25-0,33).

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



1.1.7 Distribución de la plantilla por turno y sexo.

	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Rotativo vigilante (07:00-14:00/14:00-22:00/22:00-07:00)	37	14,74	72,55	11,53	214	85,26	79,26	66,67	78,19	251	70,52	0,17
Rotativo CRA (07:00-19:00/19:00-07:00)	9	12,50	5,88	0,93	8	87,50	7,78	6,54	7,48	24	75,00	0,14
Continuo (08:00-16:00)	11	23,91	21,57	3,43	48	76,09	12,96	10,90	14,33	46	52,17	0,31
Total	51				270					321		0,19

La mayoría de la plantilla trabaja en turno rotativo dentro de las 24 horas según cuadrante establecido, los cuadrantes se entregan la última semana del mes anterior, corresponde al puesto de vigilante.

El personal del CRA trabaja en turnos de 12 horas, 07:00 a 19:00 horas y de 19:00 a 07:00 horas.

El resto de la plantilla tiene horario de 08:00 a 16:00 horas.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

2.1 Estudio Cuantitativo clasificación profesional

2.1.1 Distribución de la plantilla por puestos con funciones de responsabilidad y sexo.

Puestos Profesional	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Dirección comercial	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	7,14	5,56	5,56	1	100,00	0,00
Dirección de operaciones	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	7,14	5,56	5,56	1	100,00	0,00
Jefatura de Personal	1	100,00	25,00	5,56	0	0,00	0,00	0,00	5,56	1	-100,00	Mujeres
Jefatura de Seguridad	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	14,29	11,11	11,11	2	100,00	0,00
Jefatura de Servicios	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	21,43	16,67	16,67	3	100,00	0,00
Jefatura de 2ª	2	100,00	50,00	11,11	0	0,00	0,00	0,00	11,11	2	-100,00	Mujeres
Encargado/a	0	0,00	0,00	0,00	6	100,00	42,86	33,33	33,33	6	100,00	0,00
Supervisor/a Cra	1	50,00	25,00	5,56	1	50,00	7,14	5,56	11,11	2	0,00	1,00
Total	4				14					18		0,29

Las mujeres suponen el 22,22% de las personas con funciones de dirección, mando intermedio y/o coordinación, lo que supone una subida de algo más de 6 puntos con relación al índice de distribución general.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



2.1.2 Distribución de la plantilla por puestos de trabajo y sexo.

Puestos Profesional	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Dirección comercial	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,37	0,31	0,31	1	100,00	0,00
Dirección de operaciones	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,37	0,31	0,31	1	100,00	0,00
Jefatura de Personal	1	100,00	1,96	0,31	0	0,00	0,00	0,00	0,31	1	-100,00	Mujeres
Jefatura de Seguridad	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	0,74	0,62	0,62	2	100,00	0,00
Jefatura de Servicios	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	1,11	0,93	0,93	3	100,00	0,00
Jefatura de 2ª	2	100,00	3,92	0,62	0	0,00	0,00	0,00	0,62	2	-100,00	Mujeres
Encargado/a	0	0,00	0,00	0,00	6	100,00	2,22	1,87	1,87	6	100,00	0,00
Supervisor/a Cra	1	50,00	1,96	0,31	1	50,00	0,37	0,31	0,62	2	0,00	1,00
Gestión de clientes	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,37	0,31	0,31	1	100,00	0,00
Ing. Técnica/o	1	50,00	1,96	0,31	1	50,00	0,37	0,31	0,62	2	0,00	1,00
Inspectora/r	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	1,11	0,93	0,93	3	100,00	0,00
Of. 1ª técnico/as	0	0,00	0,00	0,00	11	100,00	4,07	3,43	3,43	11	100,00	0,00
Of. 2ª admón.	2	100	3,92	0,62	0	0,00	0,00	0,00	0,62	2	-100,00	Mujeres
Of. 2ª técnicos/as	0	0,00	0,00	0,00	7	77,78	2,59	2,59	2,59	7	100	0,00
Of. 3ª técnicos/as	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	0,74	0,62	0,62	2	100,00	0,00
Oper. Seguridad	6	50,00	11,76	1,87	6	50,00	2,22	1,87	3,74	12	0,00	1,00
Oper. Ser. Técnico	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	0,74	0,62	0,62	2	100,00	0,00
Especialista técnico/a	0	0,00	0,00	0,00	6	100,00	2,22	1,87	1,87	6	100,00	0,00

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Auxiliar admón.	1	50,00	1,96	0,31	1	50,00	0,37	0,31	0,62	2	0,00	1,00
Vigilante	37	14,74	72,55	11,53	214	85,26	79,26	66,67	78,19	251	70,52	0,17
Ordenanza	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,37	0,31	0,31	1	100,00	0,00
Téc. Comercial	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,37	0,31	0,31	1	100,00	0,00
Total	51				270					321		0,19

Las mujeres están concentradas principalmente en la categoría de "Vigilante" (72,55%), al igual que los hombres (79,26%) aunque representan solo el **14,74%** del total en esta posición, evidenciando una gran brecha de entre sexos.

El resto de puestos de responsabilidad se encuentran conformados por una única persona.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3. Proceso de Selección y contratación

3.1 Estudio Cuantitativo selección y contratación

3.1.1 Distribución de nuevas contrataciones por edad y sexo.

Edad NNCC	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
<20	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	1,75	1,37	1,37	1	100	0,00
20-24	1	16,67	6,25	1,37	5	83,33	8,77	6,85	8,22	6	67	0,20
25-29	0	0,00	0,00	0,00	11	100,00	19,30	15,07	15,07	11	100	0,00
30-34	3	50,00	18,75	4,11	3	50,00	5,26	4,11	8,22	6	0	1,00
35-39	0	0,00	0,00	0,00	6	100,00	10,53	8,22	8,22	6	100	0,00
40-44	3	42,86	18,75	4,11	4	57,14	7,02	5,48	9,59	7	14	0,75
45-49	4	25,00	25,00	5,48	12	75,00	21,05	16,44	21,92	16	50	0,33
50-54	4	36,36	25,00	5,48	7	63,64	12,28	9,59	15,07	11	27	0,57
55-59	1	20,00	6,25	1,37	4	80,00	7,02	5,48	6,85	5	60	0,25
60	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	1,75	1,37	1,37	1	100	0,00
61	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	3,51	2,74	2,74	2	100	0,00
62	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	1,75	1,37	1,37	1	100	0,00
Total	16				57					73		0,28

Lo primero que observamos es que índice de feminización general de las nuevas contrataciones sube de 0,19 a 0,28.

Por otro lado, observamos los siguientes datos, las mujeres tienen menor representación en casi todas las franjas, algo lógico teniendo en cuenta que son menos. La mayor concentración de mujeres está entre los 45-54 años, donde están el 50% de las nuevas contrataciones femeninas

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.2 Distribución de nuevas contrataciones por modalidad de contrato y sexo.

	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Ind. tiempo completo	11	27,50	68,75	15,07	29	72,50	50,88	39,73	54,79	40	45	0,38
Ind. tiempo parcial	1	16,67	6,25	1,37	5	83,33	8,77	6,85	8,22	6	67	0,20
Fijo Discontinuo	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
D. deter. tiempo completo	3	15,79	18,75	4,11	16	84,21	28,07	21,92	26,03	19	68	0,19
D. deter tiempo completo	1	12,50	6,25	1,37	7	87,50	12,28	9,59	10,96	8	75	0,14
Total	16				57					73		0,28

La mayoría de la plantilla trabajan a jornada completa, con una sobrerrepresentación masculina (39,73% frente a 15,07% de mujeres). En los contratos parciales, las mujeres tienen una presencia mucho menor (1,37%) en comparación con los hombres (8,22%). La brecha entre sexos es más notoria en los contratos de duración determinada a tiempo completo, donde los hombres tienen una concentración mucho mayor.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.3 Distribución de nuevas contrataciones por jornada y sexo.

	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Parcial (25%-50%)	11	27,50	68,75	15,07	29	72,50	50,88	39,73	54,79	40	45	0,38
Parcial (50%-75%)	1	16,67	6,25	1,37	5	83,33	8,77	6,85	8,22	6	67	0,20
Parcial (76%-99%)	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Completa (100%)	3	15,79	18,75	4,11	16	84,21	28,07	21,92	26,03	19	68	0,19
Total	16				57					73		0,28

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.4 Distribución de la plantilla por turno y sexo.

Apoyo	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Rotativo (07:00-14:00/14:00-22:00)	8	12,12	66,67	9,88	58	87,88	84,06	71,60	81,48	66	75,76	0,14
Rotativo (07:00-19:00/19:00-07:00)	1	100,00	8,33	1,23	0	0,00	0,00	0,00	1,23	1	-100,00	Mujeres
Continua (08:00-16:00)	3	21,43	25,00	3,70	11	78,57	15,94	13,58	17,28	14	57,14	0,27
Total	16				57					73		0,28

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.5 Distribución de nuevas contrataciones por puesto profesional y sexo.

Puestos Profesional NNCC	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Jefatura de Seguridad	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	1,64	1,30	1,30	1	100,00	0,00
Jefatura de Servicios	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	1,64	1,30	1,30	1	100,00	0,00
Jefatura de 2ª	1	100,00	6,25	1,30	0	0,00	0,00	0,00	1,30	1	-100,00	Mujeres
Encargado/a	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	1,64	1,30	1,30	1	100,00	0,00
Gestión de clientes	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	1,64	1,30	1,30	1	100,00	0,00
Of. 2ª	1	100,00	6,25	1,30	0	0,00	0,00	0,00	1,30	1	-100,00	Mujeres
Oper. Seguridad	1	33,33	6,25	1,30	2	66,67	3,28	2,60	3,90	3	33,33	0,50
Especialista	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	4,92	3,90	3,90	3	100,00	0,00
Auxiliar admón.	1	50,00	6,25	1,30	1	50,00	1,64	1,30	2,60	2	0,00	1,00
Vigilante	12	19,35	75,00	15,58	50	80,65	81,97	64,94	80,52	62	61,29	0,24
Téc. Comercial	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	1,64	1,30	1,30	1	100,00	0,00
Total	16				57					73		0,28

Los índices de distribución de los puestos mixtos en nuevas contrataciones se parecen a los que observamos en la plantilla general, aunque observamos que en vigilante sube ligeramente el índice de feminización.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.6 Distribución de subrogaciones por edad y sexo.

Edad NNCC	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
<20	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
20-24	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
25-29	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	3,45	3,03	3,03	2	100	0,00
30-34	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
35-39	1	25,00	12,50	1,52	3	75,00	5,17	4,55	6,06	4	50	0,33
40-44	1	12,50	12,50	1,52	7	87,50	12,07	10,61	12,12	8	75	0,14
45-49	2	22,22	25,00	3,03	7	77,78	12,07	10,61	13,64	9	56	0,29
50-54	2	20,00	25,00	3,03	8	80,00	13,79	12,12	15,15	10	60	0,25
55-59	0	0,00	0,00	0,00	13	100,00	22,41	19,70	19,70	13	100	0,00
60	1	16,67	12,50	1,52	5	83,33	8,62	7,58	9,09	6	67	0,20
61	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	6,90	6,06	6,06	4	100	0,00
62	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	5,17	4,55	4,55	3	100	0,00
63	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	3,45	3,03	3,03	2	100	0,00
64	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	1,72	1,52	1,52	1	100	0,00
65	1	50,00	12,50	1,52	1	50,00	1,72	1,52	3,03	2	0	1,00
66	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	1,72	1,52	1,52	1	100	0,00
67	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	1,72	1,52	1,52	1	100	0,00
Total	8				58					66		0,17

Lo primero que observamos es que índice de feminización general de las nuevas contrataciones baja ligeramente de 0,19 a 0,17.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Por otro lado, observamos los siguientes datos, las mujeres tienen menor representación en prácticamente todas las franjas (en 65 años hay una mujer y un hombre), algo lógico teniendo en cuenta que son menos. La mayor concentración de mujeres está entre los 45-54 años, donde están el 50% de las subrogaciones femeninas.

3.1.7 Distribución de subrogaciones por tipo de contrato y sexo.

	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Ind. tiempo completo	6	10,71	75,00	9,09	50	89,29	86,21	75,76	84,85	56	79	0,12
Ind. tiempo parcial	2	22,22	25,00	3,03	7	77,78	12,07	10,61	13,64	9	56	0,29
Fijo Discontinuo	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
D. deter. tiempo completo	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	1,72	1,52	1,52	1	100	0,00
D. deter tiempo parcial	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Total	8				58					66		0,14

La mayoría de la plantilla trabajan a jornada completa por tiempo indefinido, con la mayor concentración de mujeres, un 75% de las subcontratadas.

Sólo una persona tiene contrato por duración determinada, y es un hombre.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicibus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicibus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicibus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.8 .Distribución de subcontrataciones por jornada y sexo.

	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Parcial (25%-50%)	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Parcial (50%-75%)	2	28,57	25,00	3,03	5	71,43	8,62	7,58	10,61	7	43	0,40
Parcial (76%-99%)	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	1,72	1,52	1,52	1	100	0,00
Completa (100%)	6	10,34	75,00	9,09	52	79,00	89,66	78,79	87,88	58	69	0,12
Total	8				58					66		0,14

El 88 del personal tiene jornada completa, el 75% de las mujeres.

3.1.9 Distribución de la plantilla por turno y sexo.

Apoyo	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Rotativo (07:00-14:00/14:00-22:00)	8	12,12	66,67	9,88	58	87,88	84,06	71,60	81,48	66	75,76	0,14
Total	8				58					66		0,14

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.10 Distribución de subrogaciones por puesto profesional y sexo.

Puestos Profesional NNCC	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Vigilante	8	12,12	66,67	9,88	58	87,88	84,06	71,60	81,48	66	75,76	0,14
Total	8				58					66		0,14

Todo el personal subrogado ocupa el puesto de vigilante.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisemax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisemax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisemax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.11 Distribución general de contrataciones de personal con diversidad funcional por sexo.

	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Diversidad funcional	1	10,00	1,96	0,31	9	90,00	3,33	2,80	3,12	10	80	0,11
No diversidad funcional	50	16,08	98,04	15,58	261	83,92	96,67	81,31	96,88	311	68	0,19
Total	51				270					321		0,19

El porcentaje de plantilla contratado con diversidad funcional es de un 3,12%, siendo mujeres el 0,31, y hombres el 2,80.

Observamos es que índice de feminización general de la contrataciones de personal con diversidad funcional. Desciende del 0,19 al 0,11.

3.1.12 Distribución de contrataciones de personal con diversidad funcional por edad y sexo.

Edad NNCC	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
35-39	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	11,11	10,00	10,00	1	100	0,00
40-44	1	100,00	100,00	10,00	0	0,00	0,00	0,00	10,00	1	-100	Mujeres
45-49	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	22,22	20,00	20,00	2	100	0,00
50-54	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	33,33	30,00	30,00	3	100	0,00
55-59	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	11,11	10,00	10,00	1	100	0,00
60	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	-	-
61	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	-	-

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicium y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicium y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicium y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



62	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	11,11	10,00	10,00	1	100	0,00
66	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	11,11	10,00	10,00	1	100	0,00
Total	1				9					10		0,11

No hay nadie menor de 35 años del colectivo con contrato, siendo la persona de mayor edad un hombre de 66 años.

3.1.13 Distribución de contrataciones de personal con diversidad funcional por tramos de antigüedad y sexo

Antigüedad	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
<1 año	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	33,33	30,00	30,00	3	100	0,00
1 a 3 años	1	100,00	100,00	10,00	0	0,00	0,00	0,00	10,00	1	-100	Mujeres
3 a 5 años	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	-	-
5 a 10 años	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	22,22	20,00	20,00	2	100	0,00
10 a 15 años	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	11,11	10,00	10,00	1	100	0,00
15 a 20 años	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	22,22	20,00	20,00	2	100	0,00
Más de 20 años	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	11,11	10,00	10,00	1	100	0,00
Total	1				9					10		0,11

Con relación a la antigüedad, un 40% la tiene inferior a 3 años (incluida la mujer contratada), el resto de las personas se distribuyen desde los 5 a 10 años hasta quien la tiene superior a 20 años.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.14 Distribución de contrataciones de personal con diversidad funcional por tipo de contrato y sexo.

	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Ind. tiempo completo	0	0,00	0,00	0,00	8	100,00	88,89	80,00	80,00	8	100	0,00
Ind. tiempo parcial	1	100,00	100,00	10,00	0	0,00	0,00	0,00	10,00	1	-100	Mujeres
Fijo Discontinuo	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	-	-
D. deter. tiempo completo	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	-	-
D. deter tiempo completo	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	11,11	10,00	10,00	1	100	0,00
Total	1				9					10		0,11

Un 90% de las contrataciones de este perfil lo son por tiempo indefinido. La única mujer contratada lo está indefinidamente a jornada parcial

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.15 Distribución de contrataciones de personal con diversidad funcional por jornada y sexo.

	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Parcial (25%-50%)	1	100,00	100,00	10,00	0	0,00	0,00	0,00	10,00	1	-100	Mujeres
Parcial (50%-75%)	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	-	-
Parcial (76%-99%)	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	11,11	10,00	10,00	1	100	0,00
Completa (100%)	0	0,00	0,00	0,00	8	79,00	88,89	80,00	80,00	8	79	0,00
Total	1				9					10		0,11

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.16 Distribución de la contrataciones de personal con diversidad funcional por turno y sexo.

Apoyo	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Rotativo (07:00-14:00/14:00-22:00)	1	14,29	100,00	10,00	6	85,71	66,67	60,00	70,00	7	71,43	0,17
Rotativo (07:00-19:00/19:00-07:00)	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	-	-
Continua (08:00-16:00)	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	33,33	30,00	30,00	3	100,00	0,00
Total	1				9					10		0,11

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.17 Distribución de contrataciones de personal con diversidad funcional por puesto profesional y sexo.

Puestos Profesional NNCC	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Jefatura de Seguridad	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	11,11	10,00	10,00	1	100,00	0,00
Oper. Téc.	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	11,11	10,00	10,00	1	100,00	0,00
Oper. Seguridad	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	11,11	10,00	10,00	1	100,00	0,00
Vigilante	1	14,29	100,00	10,00	6	85,71	66,67	60,00	70,00	7	71,43	0,17
Total	1				9					10		0,11

El 70% ocupa el puesto de vigilante (donde encontramos a la única mujer).

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.2 Estudio cuantitativo Bajas definitivas

3.2.1 Distribución de bajas definitivas por motivo y sexo.

Bajas definitivas	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Despido	1	14,29	8,33	1,28	6	85,71	9,09	7,69	8,97	7	71	0,17
Finalización de contrato	4	14,29	33,33	5,13	24	85,71	36,36	30,77	35,90	28	71	0,17
Jubilación	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	4,55	3,85	3,85	3	100	0,00
No superar periodo prueba	1	11,11	8,33	1,28	8	88,89	12,12	10,26	11,54	9	78	0,13
Subrogaciones	4	17,39	33,33	5,13	19	82,61	28,79	24,36	29,49	23	65	0,21
Baja voluntaria	2	25,00	16,67	2,56	6	75,00	9,09	7,69	10,26	8	50	0,33
Total	12				66					78		0,18

La causa más común es la finalización de contrato y la finalización de subrogaciones, en ambas franjas las mujeres tienen el mismo índice de concentración.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.3 Estudio cualitativo selección de personal

3.3.1 Selección del personal

Pautas	<p>Una vez detectada la posición a cubrir, la persona Responsable del Departamento se lo comunica a Personal y a la Gerencia, dependiendo de la posición a cubrir (nueva o existente, de más o menos responsabilidad) se define el perfil de la misma, con o sin participación de la Gerencia.</p> <p>Todos los puestos de Biservicus cuentan con una descripción, donde se establece la misión, funciones y competencias del mismo, así como el nivel requerido para cada una de ellas tomando como modelo lo establecido al respecto en el Convenio Colectivo de aplicación.</p> <p>Si el perfil del puesto a cubrir ya existe, tendrá asociada una descripción, si no, se creará una específica. Una vez definido el perfil, se inicia la búsqueda de candidatos/as, dependiendo de la posición, existen diferentes vías: -</p> <ul style="list-style-type: none"> Publicación en Web Biservicus Servicios de empleo <p>La selección está liderada por la dirección del departamento que plantea la posible contratación y, por ello, lleva a cabo las entrevistas necesarias, involucrando a Personal y Gerencia para mejor</p>
Factores determinantes del inicio de la selección	Solicitud de contratación por parte de la operativa de vigilancia
Sistemas de reclutamiento	A través de CV recibidos en las delegaciones y prospección por el departamento de recursos humanos en plataformas (InfoJobs, Indeed, Jobtoday). Colaboración con asociaciones y fundaciones.
Métodos de selección	Entrevistas presencial y telemáticas. La empresa dispone de un procedimiento de selección y contratación
Personas responsables de la selección	Departamento de recursos humanos y Jefes de departamento

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Última decisión	Jefes de departamento
Características generales de las candidaturas	Es necesaria una titulación y acreditación para el puesto de Vigilante (Tarjeta de Identificación de Personal). Con titulación y experiencia superior a 5 años.
Barreras internas o externas para la incorporación de mujeres	Falta de profesionales mujeres con titulación necesaria para el puesto
Nuevas incorporaciones	Se dispone de un Plan de acogida de nuevas incorporaciones. ¹
Entrevista de salida	Sí, realizadas por los responsables de cada departamento. No existe un modelo

¹ Una vez se hace la selección de la persona que ocupará la posición abierta, se inician los trámites para su incorporación. Unos días antes de la misma, se envía toda la documentación que puedan ser precisa puntualmente.

El día en que el que se incorpora la persona trabajadora se realiza su acogida, en la que participan Personal, Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y el departamento donde se realice la incorporación.

Personal se encarga de firmar la documentación contractual, resolviendo las dudas que pudiesen surgir, PRL acomete la tarea de impartir una charla online en la que se tratan los siguientes aspectos: formación e información en materia de PRL y medioambiente; riesgos, medidas preventivas, comportamientos seguros, actitud medioambiental y conductas en caso de emergencia.

La persona responsable del departamento entrega el documento donde se incluyen: misión del puesto de trabajo de cada persona, sus funciones y sus competencias. Dentro de las funciones, común a todos los puestos, se incluye la de "Sistema de Gestión, políticas y procedimientos", que supone transmitir y ejecutar las políticas y procedimientos diseñadas para el Departamento y realizar las acciones necesarias para cumplir con el sistema de gestión integral de la empresa. Existen unos manuales de procedimiento estándar en determinados departamentos se realizan puntualmente para el puesto de trabajo a desempeñar, especialmente en el departamento de vigilancia.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



The Exceptional, every day



mitieconecta
Madrid, España

mitieconecta ¿Quieres formar parte de un proyecto de inclusión, crecimiento personal, empresarial y oportunidades de desarrollo? Únete al equipo BISERVICUS IBERIA perteneciente al GRUPO MITIE.

Encuentra estabilidad laboral en un puesto de trabajo que te ilusione y te permita afrontar nuevos retos.

Biservicus Iberia busca Vigilantes de seguridad en jornada completa turno noche/diurno en Madrid.

Funciones: Vigilancia en Edificios en la Comunidad de Madrid, control de acceso, vigilancia de RX, control cámaras de vigilancia y demás funciones del puesto.

Ofrecemos contrato jornada completa, disponibilidad para trabajar en turno rotativo de lunes a domingo, jornadas de 12h según cuadrante con los días de descanso reglamentarios; 8 horas diarias de lunes a viernes, horario, mañana y tarde.

Fecha de inicio: Inmediata

Requisitos mínimos:

- Tarjeta TIP en vigor
- Disponer de Curso específico en Servicio de Vigilancia con rayos X.
- Disponer de vida laboral actualizada.
- Disponer de la demanda de empleo actualizada..
- certificado de antecedentes penales actualizado
- VALORABLE Disponer de certificado de discapacidad igual o superior al 33%. VALORABLE.

¡No pierdas esta oportunidad! Inscríbete:
<https://forms.office.com/e/SswpeRpKQU>

Se ofrece estabilidad, carrera y proyección laboral dentro de la empresa.

6 Me gusta
25 de noviembre de 2024

Agrega un comentario... Publicar

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



4. Promoción profesional

4.1 Estudio cuantitativo promoción profesional

Puesto de origen	Puesto de destino	Mujeres	Hombres
Aux-admón.	Jefatura de personal	1	0
Jefatura de personal	Dirección operaciones	0	1
Jefatura 2ª administración	Dirección comercial	0	1
Jefatura 2ª administración	Ingeniera/o téc. industrial	1	0
Aux-admón.	Jefatura de 2ª admón.	1	0
Total		3	2

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



4.2 Estudio cualitativo promoción profesional

Metodología	Evaluación por las jefaturas de departamento
Requisitos	Titulación en aquellos puestos que lo requieren
Personas que intervienen en la decisión de promoción	Recursos Humanos y jefaturas de departamento
Comunicación interna de vacantes	Sí
Promoción ligada a la movilidad geográfica	No aplica
Dificultades en la promoción de mujeres	No

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



5. Formación

5.1 Estudio cuantitativo formación

Denominación del curso y/o acción formativa (taller/charla/etc.)	Horas de duración	Financiación (Fundae, interna de la entidad)	Formato (presencial/on line/mixto)	Horario de impartición (laboral o fuera del horario laboral)	Carácter (voluntario u obligatorio)	N.º de mujeres participantes	Perfil mujeres participantes (tipo de puestos)	N.º de hombres participantes	Perfil hombres participantes (tipo de puestos)
Ripci - normativas e instalaciones de prevención de riesgos de incendios y emergencias	60	Incluido en Fundae solo costes - cofinanciación	Mixto	Fuera horario laboral	Voluntario	1	Ingeniera/o		
Nivel avanzado - extinción de incendios	7	Costeado por el cliente - la torre i	Mixto	Fuera horario laboral	Voluntario	1	Ingeniera/o	1	Técnica/o
Formación dpto. Técnico lpa y tfe plataformas elevadoras móviles de personal (pemp)	8	Incluido en Fundae solo costes - cofinanciación	Presencial	Laboral	Obligatoria			9	Técnica/o
Formación dpto. Técnico lpa y tfe plataformas elevadoras móviles de personal (pemp)	12	Bonificados Fundae	Mixto	Mixto	Obligatoria			1	Técnica/o
Formación dpto. Técnico lpa - técnicas de trabajo en altura	8	Incluido en Fundae solo costes - cofinanciación	Presencial	Laboral	Obligatoria			2	Técnica/o
Ripci - teoría 4 especialidades - bocas de incendio+señalización luminiscente+deteccion +extintores	140	Incluido en Fundae solo costes - cofinanciación	Mixto	Fuera horario laboral	Voluntario	1	Ingeniera/o		

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Ripci - practica - bocas de incendio (bies) 4h y señalización luminiscente 1h	5	Incluido en Fundae solo costes - cofinanciación	Presencial	Fuera horario laboral	Voluntario	1	Ingeniera/o		
Ripci - practica - sistemas de detección y alarma de incendio	8	Incluido en Fundae solo costes - cofinanciación	Presencial	Fuera horario laboral	Voluntario	1	Ingeniera/o		
Ripci - practica - extintores de incendios	8	Incluido en Fundae solo costes - cofinanciación	Presencial	Fuera horario laboral	Voluntario	1	Ingeniera/o		
Formación prl - personal directivo de empresa	10	Interno de la entidad	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria			1	Dirección operaciones
Formación prl - lifesafe para mandos intermedios - sesión i	6	Sin datos de pago - impartido por mitie	On line	Laboral	Obligatoria	1	Ingeniera/o		
Ripci - sistemas para el control de humos y de calor - teórico y practico	68	Incluido en Fundae solo costes - cofinanciación	Mixto	Mixto	Voluntario	1	Ingeniera/o	1	Técnica/o
Control de accesos	10	Bonificados Fundae	Presencial	Laboral	Obligatoria	1	Vigilante	12	Vigilantes
Atención al público por personal de seguridad privada	10	Bonificados Fundae	Presencial	Laboral	Obligatoria	1	Vigilante	9	Vigilantes
Vigilancia en puertos	10	Bonificados Fundae	Presencial	Laboral	Obligatoria	1	Vigilante	13	Vigilantes
Uso de desfibriladores semiautomáticos y primeros auxilios	10	Bonificados Fundae	Presencial	Laboral	Obligatoria		Vigilante	7	Vigilantes
Uso de desfibriladores semiautomáticos y primeros auxilios	10	Bonificados Fundae	Presencial	Laboral	Obligatoria		Vigilante	8	Vigilantes

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Uso de desfibriladores semiautomáticos y primeros auxilios	10	Bonificados Fundae	Presencial	Laboral	Obligatoria		Vigilante	5	Vigilantes
Uso de desfibriladores semiautomáticos y primeros auxilios	10	Bonificados Fundae	Presencial	Laboral	Obligatoria		Vigilante	6	Vigilantes
Vigilancia en centros hospitalarios	10	Bonificados Fundae	Presencial	Laboral	Obligatoria	1	Vigilante	12	Vigilantes
Control de sangrados y actuación en accidentes traumáticos de riesgo vital como primer interviniente	10	Bonificados Fundae	Presencial	Laboral	Obligatoria	1	Vigilante	11	Vigilantes
Control de sangrados y actuación en accidentes traumáticos de riesgo vital como primer interviniente	10	Bonificados Fundae	Presencial	Laboral	Obligatoria	2	Vigilante	10	Vigilantes
Políticas de igualdad en la empresa	10	Bonificados Fundae	Presencial	Laboral	Obligatoria		Vigilante	6	Vigilantes
Políticas de igualdad en la empresa	10	Bonificados Fundae	Presencial	Laboral	Obligatoria		Vigilante	7	Vigilantes
Técnicas de trabajo en altura	8	Bonificados Fundae	Presencial	Laboral	Obligatoria			1	Técnica/o
Técnico en licitaciones	60	Bonificados Fundae	On line	Fuera horario laboral	Voluntario			1	Jefatura seguridad
Técnico en licitaciones	61	Bonificados Fundae	On line	Fuera horario laboral	Voluntario			1	Vigilante
Técnico en licitaciones	62	Bonificados Fundae	On line	Fuera horario laboral	Voluntario			1	Inspector/a
Vigilancia con aparatos rayos x	10	Bonificados Fundae	Presencial	Laboral	Obligatoria	2	Vigilante		
Equipos de protección individual (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria			3	Técnica/o

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ BiservicUS y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial BiservicUS y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal BiservicUS y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Equipos de protección individual (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria	4	Vigilante	8	Hombres
Escaleras manuales: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria			2	Técnica/o
Herramientas manuales: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria			1	Técnica/o
Investigación de incidentes y accidentes en el ámbito laboral (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria	3	Vigilante	8	Vigilantes
Investigación de incidentes y accidentes en el ámbito laboral (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria			1	Técnica/o
Manipulación manual de cargas: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria			1	Técnica/o
Manipulación manual de cargas: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria	3	Vigilante	7	Vigilantes
Oficinas y despachos: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria	3	Vigilante	7	Vigilantes

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ BiservicUS y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial BiservicUS y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal BiservicUS y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Prevención de incendios y medidas de emergencia: prevención, extinción y evacuación (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria	3	Vigilante	7	Vigilantes
Primeros auxilios (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria	3	Vigilante	9	Vigilantes
Principios básicos: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria			3	Técnica/o
Principios básicos: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria	1	Ingeniera/o		
Principios básicos: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria	4	Vigilante	13	Vigilantes
Protección de trabajadoras especialmente sensibles: embarazo, maternidad y lactancia (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria	3	Vigilante	8	Vigilantes
Protocolo conflicto laboral, acoso sexual o razón de sexo y violencia: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria	3	Vigilante	8	Vigilantes
Riesgo postural: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria	4	Vigilante	7	Vigilantes

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Seguridad privada: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria	4	Vigilante	17	Vigilantes
Seguridad vial laboral: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria			1	Técnica/o
Seguridad vial laboral: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria	3	Vigilante	8	Vigilantes
Trabajo a turnos y nocturno: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria	3	Vigilante	9	Vigilantes
Trabajos a la intemperie: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria			1	Técnica/o
Trabajos a la intemperie: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria	4	Vigilante	7	Vigilantes
Trabajos en altura: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria			1	Técnica/o
Violencia en el trabajo: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Incluido en servicio prevención ajeno	On line	Fuera horario laboral	Obligatoria	3	Vigilante	7	Vigilantes

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Curso del sistema de gestión integrado iso 9001:2015, iso 14001:2015, iso45001:2018 e iso/iec 27001:2022	4	Interna de la entidad	Presencial	Laboral	Voluntario	1	Sup.cra	1	Sup.cra
Curso del sistema de gestión integrado iso 9001:2015, iso 14001:2015, iso45001:2018 e iso/iec 27001:2022	4	Interna de la entidad	Presencial	Laboral	Voluntario	2	Operadoras/es		
Curso del sistema de gestión integrado iso 9001:2015, iso 14001:2015, iso45001:2018 e iso/iec 27001:2022	4	Interna de la entidad	Presencial	Laboral	Voluntario			1	Técnica/o
Curso del sistema de gestión integrado iso 9001:2015, iso 14001:2015, iso45001:2018 e iso/iec 27001:2022	4	Interna de la entidad	Presencial	Laboral	Voluntario	1	Ingeniera/o	1	Dirección operaciones
Curso del sistema de gestión integrado iso 9001:2015, iso 14001:2015, iso45001:2018 e iso/iec 27001:2022	4	Interna de la entidad	Presencial	Laboral	Voluntario			2	Jefatura seguridad
Curso del sistema de gestión integrado iso 9001:2015, iso 14001:2015, iso45001:2018 e iso/iec 27001:2022	4	Interna de la entidad	Presencial	Laboral	Voluntario			5	Operadores
Curso del sistema de gestión integrado iso 9001:2015, iso 14001:2015, iso45001:2018 e iso/iec 27001:2022	4	Interna de la entidad	Presencial	Laboral	Voluntario			2	Aux administrativo
Curso del sistema de gestión integrado iso 9001:2015, iso 14001:2015, iso45001:2018 e iso/iec 27001:2022	4	Interna de la entidad	Presencial	Laboral	Voluntario			1	Inspector/a
Sistema bigiplus técnico- nivel avanzado	31	Interna de la entidad	Presencial	Laboral	Voluntario			2	Técnica/o
Certificación vesta - bydemes	4	Interna de la entidad	Presencial	Laboral	Obligatoria			5	Técnica/o
Nivel avanzado - extinción contra incendios	7	Interna del cliente	Presencial	Laboral	Obligatoria			2	Vigilantes

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



OTRA INFORMACIÓN CUANTITATIVA	
Formación básica	Formación para todo el personal, en particular el de nueva incorporación, con el objetivo de facilitar una rápida integración en la empresa cuyo contenido principal es: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integración de la persona en el Centro y en todos sus estándares. ▪ Seguridad y salud en el trabajo. ▪ Seguridad de la Información. ▪ Formación específica en el puesto de trabajo. ▪ Formación en el puesto de trabajo para la actualización y ampliación de los conocimientos adquiridos.
Formación técnica	Para el puesto de Vigilante (Tarjeta de Identificación de Personal).

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



5.2 Estudio cualitativo formación

¿Asisten igualmente a formaciones hombres y mujeres?	La formación se traslada a todo el personal.
Metodología estándar de evaluación del personal Difusión de las ofertas de formación.	Por email y WhatsApp
Criterios de selección	Jefaturas de departamento en función de la antigüedad y necesidades de formación.
¿Puede solicitar el personal un curso del Plan de Formación?	Sí
Impartición de formación fuera de horario laboral	Sí
Compensación por formación fuera de horario laboral	Sí
Ayudas para la formación externa	No
Posibilidad de realizar una formación no relacionada con el puesto	Sí
Formación en igualdad y acoso	Sí, suponen un 7% del total de las formaciones
Formación específica para mujeres	No, es igual a la de los hombres
Existencia o no del plan de formación, cómo y quién lo elabora (bonificado o no). BONIFICADA	Sí, y está bonificada
Formación de reciclaje	Sí, cursos de reciclaje de seguridad privada

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



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

6.1 Estudio cuantitativo ejercicio corresponsable y conciliación

6.1.1 Distribución de la plantilla por excedencia y sexo

Excedencias	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Excedencias cuidado menores	0	0,00	-	0,00	1	100,00	33,33	33,33	33,33	1	-33	0,00
Excedencias otros motivos	0	0,00	-	0,00	2	100,00	66,67	66,67	66,67	2	-67	0,00
Total	0				3					3		0,00

En materia de excedencias, han sido 3 personas trabajadoras que se han acogido una a cuidado de menores y dos por otros motivos sin especifica, todos hombres.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



6.1.2 Distribución de la plantilla por suspensión de contratos y permisos retribuidos y sexo.

Permisos retribuidos	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Nacimiento	0	0,00	-	0,00	4	100,00	50,00	50,00	50,00	4	100	0,00
Lactancia	0	0,00	-	0,00	4	100,00	50,00	50,00	50,00	4	100	0,00
Total	0				8					8		0,00

Cuatro personas de la plantilla se han acogido al permiso por maternidad/paternidad y al permiso de lactancia, todos ellos hombres.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



6.1.3 Distribución de la plantilla por solicitud de licencias, perfil de puesto y sexo

Vigilantes	Hombres	Mujeres
Licencia por operación	4	2
Licencia por fallecimiento	5	
Permiso horas sindicales	2	
Licencia por hospitalización	6	5
Lactancia	2	0
Asuntos propios	1	
Operación / enfermedad 5 días	4	1

CRA	Hombres	Mujeres
Licencia por hospitalización		2
Licencia por fallecimiento		1

Oficial 1ª Técnico	Hombres	Mujeres
Licencia por operación	1	
Licencia por fallecimiento	1	
Contraer matrimonio	1	
Mudanza traslado domicilio	1	
Lactancia	1	

Auxiliar admón.	Hombres	Mujeres
Licencia por operación		1
Licencia por fallecimiento	2	1
Licencia por hospitalización	1	1

Especialista	Hombres	Mujeres
Mudanza traslado domicilio	1	
Asuntos propios	1	
Lactancia	1	
Matrimonio de un familiar	1	

El 72% de las licencias han sido disfrutadas por hombres, lo que supone 12 puntos menos que el índice de distribución general.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



6.1.4 Distribución de la plantilla por adaptaciones de jornada y sexo.

Reducción de jornada	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Cuidado menores	2	66,67	100,00	66,67	1	33,33	100,00	33,33	100,00	3	-33	2,00
Total	2				1					3		2,00

En cuanto a reducciones de jornada 3 personas de la plantilla han solicitado reducción de jornada con motivo de cuidado de menores, de los cuales 2 son mujeres y 1 hombre.

No se han solicitado adaptaciones de jornada.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



7. Infrarrepresentación femenina

7.1 Estudio cualitativo infrarrepresentación femenina

<p>Barreras internas, externas y/o sectoriales para la incorporación de mujeres.</p>	<p>Se trata de un sector históricamente masculinizado, y aunque la incorporación de mujeres va en aumento, aún está muy lejos de lograr unas estructuras de puestos equilibradas.</p>
<p>¿Hay mujeres con cargos de responsabilidad?</p>	<p>Sí, con un índice de feminización superior al general de la plantilla, segregación en el perfil de puestos</p>

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



8. Salud laboral

8.1 Estudio cuantitativo salud laboral

8.1.1 Distribución de la plantilla por bajas temporales y sexo

Bajas temporales	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Enfermedad común	5	11,36	71,43	9,80	39	88,64	88,64	76,47	86,27	44	77	0,13
Accidente laboral	2	28,57	28,57	3,92	5	71,43	11,36	9,80	13,73	7	43	0,40
Total	7				44					51		0,16

En la plantilla de bajas temporales, las mujeres representan una proporción menor en comparación con los hombres, con un 9,80% en "Enfermedad común" y un 3,92% en "Accidente laboral". En ambos casos, los hombres predominan con una alta concentración, especialmente en "Enfermedad común" (76,47%).

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



8.2 Estudio cualitativo salud laboral

8.2.1 Seguridad, salud laboral y equipamientos

Medidas en esta línea

Se entregan al personal los EPI'S necesarios en función del puesto, el patronaje es unisex.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



9. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

9.1 Estudio cualitativo prevención del acoso sexual

Se conocen casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el último año	No se han comunicado casos de acoso durante el periodo de análisis, ni en la negociación del Plan.
Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo	La empresa tiene establecido su propio protocolo que se revisará en la negociación del presente Plan.
Medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo	Se prevén dentro de la negociación de las medidas del Plan.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



10. Violencia de género

10.1 Estudio cualitativo violencia de género

¿Previsión de algún programa para mujeres en esta circunstancia?	No se ha comunicado
¿Previsión de algún programa para mujeres en esta circunstancia?	Realizar una guía para víctimas de violencia de género

11. Comunicación e identidad corporativa

11.1 Estudio cualitativo comunicación

Canales de comunicación interna	Email y WhatsApp
Existencia de canales de comunicación con la empresa	Email y WhatsApp
Frecuencia de uso de los canales	Diario
Lenguaje e imagen web	Existe un ligero abuso del masculino genérico y en la mayoría de las imágenes aparecen principalmente hombres.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



BISERVICUS | Grupo mitie

[Inicio](#) [Empresas y negocios](#) [Particulares](#) [Sectores](#) [Sobre nosotros](#) [Contacto](#)

[SOLICITA INFORMACIÓN](#)

Nuestros servicios para empresas y negocios



Central Receptora de Alarmas

[Ver Más](#)



Servicios de Vigilancia

[Ver Más](#)



Servicio de acuda y custodia de llaves

[Ver Más](#)

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



[Inicio](#) [Empresas y negocios](#) [Particulares](#) [Sectores](#) [Sobre nosotros](#) [Contacto](#)

[SOLICITA INFORMACIÓN](#)



Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



SOLICITA INFORMACIÓN

Soluciones de seguridad para sectores

Nuestra gama de soluciones de seguridad incluye personal de seguridad, seguridad móvil, sistemas de seguridad y protección para trabajadores y visitantes.

ALARMAS PENÍNSULA & BALEARES
ALARMAS CANARIAS
COMUNIDADES DE PROPIETARIOS & ADMINISTRADORES DE FINCAS

Sectores



Más información



Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Diagnóstico Bisermax

<p>Proceso de Diagnóstico</p>	<p>El proceso de diagnóstico de la igualdad dentro de la entidad Bisermax se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos desagregados por sexo para analizar diversos aspectos de las condiciones laborales.</p> <p>Se complementó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, de formación, de promoción, entre otros muchos temas abordados, desde una óptica de sexo.</p> <p>Para el análisis de los datos, se han utilizado los siguientes índices (todos ellos desde la perspectiva de sexo):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribución, es el porcentaje de mujeres u hombres, dentro del número total de personas de la franja/tramo que se está valorando. • Concentración, es el porcentaje de mujeres u hombres en un tramo, dentro del total de todas las personas de su grupo (mujeres y hombres). • Global, es el porcentaje de mujeres u hombres en un tramo, dentro del total de la plantilla. • Brecha de género, es la resta del porcentaje de distribución masculino y el femenino (por tramos) • Índice de feminización, es el resultado de dividir el número de mujeres por el número de hombres (ya sea por tramos, o de manera general con el total de la plantilla). En el caso de que en el tramo a analizar sólo haya mujeres u hombres, se indica en el cuadro. Si el resultado es 1, el porcentaje es igual en ambos sexos, existiendo por tanto equidad. Si la cifra es superior a 1, hay más mujeres que hombres en la franja, si obtenemos un número inferior a 1, significa que encontramos más hombres que mujeres.
<p>Evaluación global</p>	<p>Se ha realizado una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación con el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres dentro de la entidad.</p>

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



1. Condiciones generales y condiciones de trabajo.

1.1 Estudio Cuantitativo condiciones generales.

1.1.1 Distribución de la plantilla por sexo.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Índice de Feminización
99100265012021	8	23,53	26	76,47	34	0,31
99011925012000	2	28,57	5	71,43	7	0,40
38001035011979	17	54,84	14	45,16	31	1,21
TOTAL	27	34,88	45	65,12	72	0,60

Los datos de la plantilla en su totalidad ofrecen una presencia desequilibrada de ambos sexos, según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

"A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

Si realizamos el análisis por convenios, observamos que en el de limpieza hay equilibrio, algo poco habitual en el sector, y que tanto en instalaciones acuáticas, como en auxiliares de servicio la presencia femenina no llega al 30%.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



1.1.2 Distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo.

99100265012021	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
<20	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
20-24		0,00	0,00	0,00	6	100,00	23,08	17,65	17,65	6	100	0,00
25-29	1	33,33	12,50	2,94	2	66,67	7,69	5,88	8,82	3	33	0,50
30-34	1	20,00	12,50	2,94	4	80,00	15,38	11,76	14,71	5	60	0,25
35-39	1	100,00	12,50	2,94	0	0,00	0,00	0,00	2,94	1	-100	Mujeres
40-44	1	50,00	12,50	2,94	1	50,00	3,85	2,94	5,88	2	0	1,00
45-49	2	40,00	25,00	5,88	3	60,00	11,54	8,82	14,71	5	20	0,67
50-54	1	14,29	12,50	2,94	6	85,71	23,08	17,65	20,59	7	71	0,17
55-59	1	25,00	12,50	2,94	3	75,00	11,54	8,82	11,76	4	50	0,33
60	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
61		0,00	0,00	0,00	1	100,00	3,85	2,94	2,94	1	100	0,00
Total	8				26					34		0,31

99011925012000	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
<20	1	50,00	50,00	14,29	1	50,00	20,00	14,29	28,57	2	0	1,00
20-24	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
25-29	1	50,00	50,00	14,29	1	50,00	20,00	14,29	28,57	2	0	1,00
30-34	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	20,00	14,29	14,29	1	100	0,00
35-39	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	20,00	14,29	14,29	1	100	0,00
40-44	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	20,00	14,29	14,29	1	100	0,00
Total	2				5					7		0,40

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



38001035011979	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
20-24	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	7,14	3,23	3,23	1	100	0,00
25-29	1	50,00	5,88	3,23	1	50,00	7,14	3,23	6,45	2	0	1,00
30-34	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
35-39	1	50,00	5,88	3,23	1	50,00	7,14	3,23	6,45	2	0	1,00
40-44	1	50,00	5,88	3,23	1	50,00	7,14	3,23	6,45	2	0	1,00
45-49	3	33,33	17,65	9,68	6	66,67	42,86	19,35	29,03	9	33	0,50
50-54	6	75,00	35,29	19,35	2	25,00	14,29	6,45	25,81	8	-50	3,00
55-59	1	33,33	5,88	3,23	2	66,67	14,29	6,45	9,68	3	33	0,50
60	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
61	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
62	3	100,00	17,65	9,68	0	0,00	0,00	0,00	9,68	3	-100	Mujeres
63	1	100,00	5,88	3,23	0	0,00	0,00	0,00	3,23	1	-100	Mujeres
Total	17				14					31		1,21

La distribución por edad varía según el convenio, en el de auxiliares de servicio, la distribución por edad es más amplia, las franjas con más gente son: 20-24, 30-34,50-54. Mayores de 60, un hombre.

En el de instalaciones acuáticas, no encontramos a personal mayor de 44 años, en el caso de las mujeres no alcanzan los 30 años, lógico si tenemos en cuenta que se trata de socorristas

En el sector de limpieza el grueso del personal se sitúa entre los 40-54 años, y la mayor concentración de mujeres está en la franja de 50-54. Encontramos 4 personas de más de 60, todas mujeres.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



1.1.3 Distribución de la plantilla por tramos de antigüedad y sexo

99100265012021	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
<1 año	1	9,09	12,50	2,94	10	90,91	38,46	29,41	32,35	11	82	0,10
1 a 3 años	3	42,86	37,50	8,82	4	57,14	15,38	11,76	20,59	7	14	0,75
3 a 5 años	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	7,69	5,88	5,88	2	100	0,00
5 a 10 años	0	0,00	0,00	0,00	6	100,00	23,08	17,65	17,65	6	100	0,00
10 a 15 años	1	33,33	12,50	2,94	2	66,67	7,69	5,88	8,82	3	33	0,50
Más de 15 años	3	60,00	37,50	8,82	2	40,00	7,69	5,88	14,71	5	-20	1,50
Total	8				26					34		0,31

99011925012000	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
<1 año	2	50,00	100,00	28,57	2	50,00	40,00	28,57	66,67	4	0	1,00
1 a 3 años	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	20,00	14,29	14,29	1	100	0,00
3 a 5 años	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	20,00	14,29	14,29	1	100	0,00
5 a 10 años	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
10 a 15 años	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	20,00	14,29	14,29	1	100	0,00
Más de 15 años	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Total	2				5					7		0,40

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



38001035011979	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
< 1 año	9	60,00	52,94	29,03	6	40,00	42,86	19,35	48,39	15	-20	1,50
1 a 3 años	2	100,00	11,76	6,45	0	0,00	0,00	0,00	6,45	2	-100	Mujeres
3 a 5 años	3	60,00	17,65	9,68	2	40,00	14,29	6,45	16,13	5	-20	1,50
5 a 10 años	1	33,33	5,88	3,23	2	66,67	14,29	6,45	9,68	3	33	0,50
10 a 15 años	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	7,14	3,23	3,23	1	100	0,00
Más de 15 años	2	40,00	11,76	6,45	3	60,00	21,43	9,68	16,13	5	20	0,67
Total	17				14					31		1,21

En todos los convenios la franja más amplia es la de menos de 1 año de antigüedad, teniendo la mayoría de la plantilla menos de 5 años de antigüedad, fundamentalmente se debe al aumento de la actividad en la empresa y la consecución de contratos.

Hay antigüedades consolidadas de más de 15 años, tanto en auxiliares como en limpieza que están sobre el 15% de la plantilla en cada caso.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



1.1.4 Distribución de la plantilla por tramos de nivel de estudios y sexo.

99100265012021	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
E. primarios	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	7,69	5,88	5,88	2	100	0,00
ESO	1	16,67	12,50	2,94	5	83,33	19,23	14,71	17,65	6	67	0,20
Bachiller/BUP	6	26,09	75,00	17,65	17	73,91	65,38	50,00	67,65	23	48	0,35
F.P. I / C.F. Grado Medio	1	100,00	12,50	2,94	0	0,00	0,00	0,00	2,94	1	-100	Mujeres
F.P. II / C.F. Grado Superior	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	3,85	2,94	2,94	1	100	0,00
E. universitarios	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	3,85	2,94	2,94	1	100	0,00
Total	8				26					34		0,31

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



99011925012000	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Estudios primarios		0,00	0,00	0,00	2	100,00	40,00	28,57	28,57	2	100	0,00
ESO	1	50,00	50,00	14,29	1	50,00	20,00	14,29	28,57	2	0	1,00
Bachiller/BUP	1	33,33	50,00	14,29	2	66,67	40,00	28,57	42,86	3	33	0,50
Total	2				5					7		0,40

38001035011979	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Estudios primarios	5	62,50	29,41	16,13	3	37,50	21,43	9,68	25,81	8	-25	1,67
ESO	3	50,00	17,65	9,68	3	50,00	21,43	9,68	19,35	6	0	1,00
Bachiller/BUP	9	52,94	52,94	29,03	8	47,06	57,14	25,81	54,84	17	-6	1,13
Total	17				14					31		1,21

Lo primero que hemos de señalar, es que todo el personal facilita su nivel de estudios, dicho esto destacan la presencia masiva de personas con una formación de Bachillerato/ BUP en todas las actividades, donde vemos los mayores índices de concentración femeninos, y que sólo un hombre tiene estudios universitarios en el convenio de auxiliares. Esta situación es habitual en este ámbito donde habitualmente las mujeres tienen estudios académicos de mayor nivel que los hombres.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



1.1.5 Distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexo.

99100265012021	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Indefinido a tiempo completo	6	28,57	75,00	17,65	15	71,43	57,69	44,12	61,76	21	43	0,40
Indefinido a tiempo parcial	1	16,67	12,50	2,94	5	83,33	19,23	14,71	17,65	6	67	0,20
Fijo Discontinuo	0	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Duración determinada tiempo completo	1	16,67	12,50	2,94	5	83,33	19,23	14,71	17,65	6	67	0,20
Duración determinada tiempo completo	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	3,85	2,94	5,88	1	0	1,00
Total	8				26					34		0,31

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

DIAGNÓSTICO BISERMAX



99011925012000	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Indefinido a tiempo completo	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	60,00	42,86	42,86	3	100	0,00
Indefinido a tiempo parcial	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	40,00	28,57	28,57	2	100	0,00
Fijo Discontinuo	0	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Duración determinada tiempo completo	2	100,00	100,00	28,57	0	0,00	0,00	0,00	28,57	2	-100	Mujeres
Duración determinada tiempo completo	0	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Total	2				5					7		0,40

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



38001035011979	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Indefinido a tiempo completo	7	50,00	87,50	20,59	7	50,00	26,92	22,58	43,17	14	0	1,00
Indefinido a tiempo parcial	7	77,78	87,50	20,59	2	22,22	7,69	6,45	27,04	9	-56	3,50
Fijo Discontinuo	0	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Duración determinada tiempo completo	2	66,67	25,00	5,88	1	33,33	3,85	3,23	9,11	3	-33	2,00
Duración determinada tiempo completo	1	20,00	5,88	3,23	4	80,00	28,57	12,90	16,13	5	60	0,25
Total	17				14					31		1,21

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Los datos más reseñables en este análisis son:

Por una parte, que no existe contratación en la modalidad fija discontinua.

Por otra parte, en las tres actividades la franja con más personal es la del contratación indefinida, donde además encontramos la mayor de concentración de mujeres, excepto en instalaciones acuáticas, donde estas tienen un contrato por duración determinada a tiempo completo, en concreto del código 402 (eventual por circunstancias de la producción).

De los contratos indefinidos a tiempo completo 6 (3 mujeres y 3 hombres), han pasado de un contrato temporal a uno indefinido: 3 limpiadoras, 1 limpiador, 1 especialista y 1 auxiliar de servicios.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



1.1.6 Distribución de la plantilla por tipo de jornada y sexo.

99100265012021	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Parcial (25%-50%)	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	3,85	2,94	2,94	1	100	0,00
Parcial (50%-75%)	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	7,69	5,88	5,88	2	100	0,00
Parcial (76%-99%)	1	25,00	12,50	2,94	3	75,00	11,54	8,82	11,76	4	50	0,33
Completa (100%)	7	25,93	87,50	20,59	20	79,00	76,92	58,82	79,41	27	53	0,35
Total	8				26					34		0,31

99011925012000	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Parcial (25%-50%)	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	40,00	28,57	28,57	2	100	0,00
Parcial (50%-75%)	0	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Parcial (76%-99%)	0	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Completa (100%)	2	40,00	100,00	28,57	3	60,00	60,00	42,86	71,43	5	20	0,67
Total	2				5					7		0,40

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



38001035011979	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Parcial (25%-50%)	2	66,67	11,76	6,45	1	33,33	7,14	3,23	9,68	3	-33	2,00
Parcial (50%-75%)	5	55,56	29,41	16,13	4	44,44	28,57	12,90	29,03	9	-11	1,25
Parcial (76%-99%)	1	50,00	5,88	3,23	1	50,00	7,14	3,23	6,45	2	0	1,00
Completa (100%)	9	52,94	52,94	29,03	8	47,06	57,14	25,81	54,84	17	-6	1,13
Total	17				14					31		1,21

En todas las actividades, los mayores índices de concentración tanto general, cómo femenino y masculino se encuentran en la jornada al 100%

Indicar que ninguna persona, tiene una jornada menor del 31% (1 hombre: socorrista), en el caso de las mujeres la jornada más pequeña es el 41% (2 mujeres: limpiadoras).

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



1.1.7 Distribución de la plantilla por turno de trabajo y sexo.

99100265012021	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Continua	3	37,50	37,50	8,82	5	62,50	19,23	14,71	23,53	8	25,00	0,60
Rotativo	5	19,23	62,50	14,71	21	80,77	80,77	61,76	76,47	26	61,54	0,24
Total	8				26					34		0,31

El personal administrativo tiene un horario de 08:00 a 16:00 horas.

Los auxiliares de servicio rotan en turnos de 07:00 a 14:00 horas y de 14:00 a 22:00 horas.

El turno rotativo es semanal en función de las necesidades de la producción, los cuadrantes se entregan la última semana del mes anterior y son fijos.

99011925012000	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Continua	2	28,57	100,00	28,57	5	71,43	100	71,43	100,00	7	42,86	0,40
Total	2				5					7		0,40

El personal socorrista trabaja de 10:00 a 18:00 horas

38001035011979	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Rotativo	16	66,67	200,00	47,06	8	33,33	30,77	23,53	70,59	24	23,53	2,00
Mañana	0	0,00	0,00	0,00	5	100,00	19,23	14,71	14,71	5	-14,71	0,00
Noche	1	50,00	5,88	3,23	1	50,00	7,14	3,23	6,45	2	0,00	1,00
Total	17				14					31		1,21

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

DIAGNÓSTICO BISERMAX



El turno rotativo es semanal en función de las necesidades de la producción, trabaja de 07:00 a 14:00 horas y de 14:00 a 22:00 horas, los cuadrantes se entregan la última semana del mes anterior y son fijos.

La mayoría del personal de limpieza tiene turno rotativo, excepto una mujer y un hombre que trabajan en turno de noche.

El peón y los especialistas trabajan en turno de mañana.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

2.1 Estudio Cuantitativo clasificación profesional

2.1.1 Distribución de la plantilla por puestos de trabajo y sexo.

99100265012021	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Aux. admón.	3	37,50	37,50	8,82	5	62,50	19,23	14,71	23,53	8	25,00	0,60
Auxiliar de servicios	5	19,23	62,50	14,71	21	80,77	80,77	61,76	76,47	26	61,54	0,24
Total	8				26					34		0,31

99011925012000	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Socorrista	2	28,57	100,00	28,57	5	71,43	100,00	71,43	100,00	7	42,86	0,40
Total	2				5					7		0,40

38001035011979	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
P. limpieza	17	65,38	100,00	50,00	9	34,62	34,62	26,47	76,47	26	23,53	1,89
Peón	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	3,85	2,94	2,94	1	-2,94	0,00
Especialista	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	28,57	12,90	12,90	4	-12,90	0,00
Total	17				14					31		1,21

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

DIAGNÓSTICO BISERMAX



De manera general se observa cierta segregación horizontal, la mayoría de las mujeres de la empresa trabajan en el puesto de personal de limpieza.

Como auxiliares de servicios, sólo suponen el 19% de la distribución del puesto de trabajo.

No existe ningún perfil de trabajo 100% feminizado, pero si observamos que peón y especialista, sólo está integrado por hombres.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales

Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO

Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3. Proceso de Selección y contratación

3.1 Estudio Cuantitativo selección y contratación

3.1.1 Distribución de nuevas contrataciones por edad y sexo.

99100265012021	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
<20	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
20-24 años	0	0,00	0,00	0,00	6	100,00	54,55	42,86	42,86	6	100	0,00
25-29 años	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
30-34 años	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	27,27	21,43	21,43	3	100	0,00
35-39 años	1	100,00	33,33	7,14	0	0,00	0,00	0,00	7,14	1	-100	Mujeres
40-44 años	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
45-49 años	1	100,00	33,33	7,14	0	0,00	0,00	0,00	7,14	1	-100	Mujeres
50-54 años	1	33,33	33,33	7,14	2	66,67	18,18	14,29	21,43	3	33	0,50
55-59	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
60	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
61	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Total	3				11					14		0,27

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

DIAGNÓSTICO BISERMAX



99011925012000	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
<20	1	50,00	50,00	25,00	1	50,00	50,00	25,00	50,00	2	0	1,00
20-24	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
25-29	1	50,00	50,00	25,00	1	50,00	50,00	25,00	50,00	2	0	1,00
30-34	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
35-39	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
40-44	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Total	2				2					4		1

38001035011979	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
20-24	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	18,18	10,00	10,00	2	100	0,00
25-29	1	100,00	11,11	5,00		0,00	0,00	0,00	5,00	1	-100	Mujeres
30-34	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
35-39	1	50,00	11,11	5,00	1	50,00	9,09	5,00	10,00	2	0	1,00
40-44	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
45-49	2	28,57	22,22	10,00	5	71,43	45,45	25,00	35,00	7	43	0,40
50-54	4	66,67	44,44	20,00	2	33,33	18,18	10,00	30,00	6	-33	2,00
55-59	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	9,09	5,00	5,00	1	100	0,00
60	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
61	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
62	1	100,00	11,11	5,00	0	0,00	0,00	0,00	5,00	1	-100	Mujeres
63	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	18,18	10,00	10,00	2	100	0,00
Total	8				11					19		0,82

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Los datos con relación a la edad de las nuevas contrataciones están en consonancia con los que vemos en la plantilla general, salvo en piscinas, donde todo el personal contratado es menor de 30 años.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.2 Distribución de nuevas contrataciones por tipo de contrato, jornada y sexo.

99100265012021	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Ind. tiempo completo	3	42,86	100,00	21,43	4	57,14	36,36	28,57	50,00	7	14	0,75
Ind. tiempo parcial	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	18,18	14,29	14,29	2	100	0,00
Fijo Discontinuo	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
D. deter. tiempo completo	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	36,36	28,57	28,57	4	100	0,00
D. deter tiempo completo	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	9,09	7,14	7,14	1	100	0,00
Total	3				11					14		0,27

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

DIAGNÓSTICO BISERMAX



99011925012000	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Ind. tiempo completo	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	50,00	25,00	25,00	1	100	0,00
Ind. tiempo parcial	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	50,00	25,00	25,00	1	100	0,00
Fijo Discontinuo	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
D. deter. tiempo completo	2	100,00	100,00	50,00	0	0,00	0,00	0,00	50,00	2	-100	Mujeres
D. deter tiempo completo	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Total	2				2					4		1

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



38001035011979	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Ind. tiempo completo	4	44,44	50,00	21,05	5	55,56	45,45	26,32	47,37	9	11	0,80
Ind. tiempo parcial	2	66,67	25,00	10,53	1	33,33	9,09	5,26	15,79	3	-33	2,00
Fijo Discontinuo	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
D. deter. tiempo completo	2	66,67	25,00	10,53	1	33,33	9,09	5,26	15,79	3	-33	2,00
D. deter tiempo completo	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	36,36	21,05	21,05	4	100	0,00
Total	8				11					19		0,73

De las nuevas contrataciones, la mayoría lo son con el código de contrato 100 (indefinido a tiempo completo).

Con relación a las mujeres, la mayoría tiene un contrato indefinido.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.3 Distribución de la plantilla por tipo de jornada y sexo.

99100265012021	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Parcial (25%-50%)	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	3,85	2,94	2,94	1	100	0,00
Parcial (50%-75%)	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	18,18	14,29	14,29	2	100	0,00
Parcial (76%-99%)	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	9,09	7,14	7,14	1	100	0,00
Completa (100%)	3	27,27	100,00	21,43	8	79,00	72,73	57,14	78,57	11	52	0,38
Total	3				11					14		0,27

99011925012000	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Parcial (25%-50%)	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	50,00	25,00	25,00	1	100	0,00
Parcial (50%-75%)	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Parcial (76%-99%)	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Completa (100%)	2	66,67	100,00	50,00	1	33,33	50,00	25,00	75,00	3	-33	2,00
Total	2				2					4		1

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



38001035011979	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Parcial (25%-50%)	2	100,00	25,00	10,53	0	0,00	0,00	0,00	10,53	2	-100	Mujeres
Parcial (50%-75%)	0	0,00	0,00	0,00	5	100,00	45,45	26,32	26,32	5	100	0,00
Parcial (76%-99%)	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Completa (100%)	6	50,00	75,00	31,58	6	50,00	54,55	31,58	63,16	12	0	1,00
Total	17				14					31		1,21

En todas las actividades, los mayores índices de concentración tanto general, cómo femenino y masculino se encuentran en la jornada al 100%

Indicar que ninguna persona, tiene una jornada menor del 31% (1 hombre: socorrista), en el caso de las mujeres la jornada más pequeña es el 41% (2 mujeres: limpiadoras).

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.4 Distribución de nuevas contrataciones por puesto profesional y sexo.

99100265012021	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Aux. admón.	3	75,00	100,00	21,43	1	25,00	9,09	7,14	28,57	4	-50,00	3,00
Aux. servicios	0	0,00	0,00	0,00	10	100,00	90,91	71,43	71,43	10	100,00	0,00
Total	3				11					14		0,31

99011925012000	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Socorrista	2	50,00	100,00	50,00	2	50,00	100,00	50,00	100,00	4	42,86	1
Total	2				2					4		1

38001035011979	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
P. limpieza	8	50,00	100,00	42,11	8	50,00	72,73	42,11	84,21	16	0,00	1,00
Peón	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Especialista	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	27,27	15,79	15,79	3	100,00	0,00
Total	8				11					19		0,73

Observamos que los índices de feminización en nuevas contrataciones se mantienen en el caso de auxiliares de servicios, sube considerablemente en Piscina y desciende en limpieza.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.5 Distribución de subrogaciones y sexo.

Nos encontramos dentro de las nuevas contrataciones, 9 subrogaciones: 6 hombres y 3 mujeres.

Total plantilla	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
P. limpieza	2	33,33	66,67	22,22	4	66,67	66,67	44,44	66,67	6	33,33	0,50
Aux. servicios	1	50,00	33,33	11,11	1	50,00	16,67	11,11	22,22	2	0,00	1,00
Especialista	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	16,67	11,11	11,11	1	100,00	0,00
Total	3				6					9		0,50

Todas las personas subrogadas tienen un contrato por indefinido a jornada completa (código 100)

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.6 Distribución general de contrataciones de personal con diversidad funcional por sexo.

	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Diversidad funcional	1	50,00	3,70	1,39	1	50,00	2,22	1,39	2,78	2	0	1,00
No diversidad funcional	26	37,14	96,30	36,11	44	62,86	97,78	61,11	97,22	70	26	0,59
Total	27				45					72		0,60

La plantilla contratada perteneciente al colectivo de diversidad funcional es de un 2,78% (una mujer y un hombre).

Ocupan el puesto de personal de limpieza, con una antigüedad inferior al año. teniendo ella 63 años y él 58.

Tienen un contrato indefinido a jornada parcial, un 75% ambas personas, con turno rotativo.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.1.7 Distribución de conversiones de contrato temporales a indefinido por sexo.

Total Plantilla	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
189	3	50,00	100,00	50,00	3	50,00	100,00	50,00	100	6	0	1
Total	3				3					6		1

Los puestos que han tenido conversión por sexos son:

Total plantilla	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
P. limpieza	3	75,00	100,00	50,00	1	25,00	33,33	16,67	66,67	4	-50,00	3,00
Aux. servicio	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	33,33	16,67	16,67	1	100,00	0,00
Especialista	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	33,33	16,67	16,67	1	100,00	0,00
Total	3				3					6		1

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

3.2 Estudio cuantitativo Bajas definitivas

3.2.1 Distribución de bajas definitivas por motivo y sexo.

Bajas definitivas	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Despido	2	18,18	18,18	4,76	9	81,82	29,03	21,43	26,19	11	64	0,22
Finalización de contrato	8	33,33	72,73	19,05	16	66,67	51,61	38,10	57,14	24	33	0,50
Baja voluntaria	1	50,00	9,09	2,38	1	50,00	3,23	2,38	4,76	2	0	1,00
No superación periodo de prueba	0	0,00	0,00	0,00	5	100,00	16,13	11,90	11,90	5	100	0,00
Total	11				31					42		0,37

En cuanto a las bajas definitivas del personal encontramos que la causa mayoritaria fue por finalización de contrato con un 50% del total de bajas, donde las mujeres suponen un tercio, y en índice de concentración algo más del 60%

El cálculo de las bajas se ha realizado sobre la totalidad de la plantilla que ha sido contratada en el periodo de análisis, las finalizaciones de contrato lo son mayoritariamente por interinidades o necesidades de producción.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3.3 Estudio cualitativo selección de personal

3.3.1 Selección del personal

Factores determinantes del inicio de la selección	Solicitud de contratación por parte de la operativa.
Sistemas de reclutamiento	A través de CV recibidos en las delegaciones y prospección por el departamento de recursos humanos en plataformas (InfoJobs, Indeed, Jobtoday). Colaboración con asociaciones y fundaciones.
Métodos de selección	Entrevistas presencial y telemáticas.
Personas responsables de la selección	Departamento de recursos humanos y Jefaturas de departamento
Última decisión	Jefaturas de departamento
Características generales de las candidaturas	Experiencia, y en aquellos puestos que lo requieran titulación (socorrista)
Barreras internas o externas para la incorporación de mujeres	Falta de profesionales femeninas que presenten su candidatura para determinados puestos (especialista, peón)
Entrevista de salida	Sí, realizadas por las personas responsables de cada departamento. No existe un modelo

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Auxiliar de Información

The Exceptional, every day



mitieconecta

mitieconecta: Quieres formar parte de un proyecto de inclusión, crecimiento personal, empresarial y oportunidades de desarrollo? Únete al equipo MITIE. Encuentra estabilidad laboral en un puesto de trabajo que te ilusione y te permita afrontar nuevos retos.

Actualmente estamos buscando Auxiliar de información.

Funciones: Control de billetes. Brindar información a los pasajeros sobre salidas, compra de billetes, asistencia al viajero e información en general.

Se ofrece estabilidad, carrera y proyección laboral dentro de la empresa.

¡No te pierdas esta oportunidad! Inscríbete: <https://forms.office.com/e/ufv58XuvwA>

Infojobs: <https://mitie.ofertas-trabajo.infojobs.net/ofertas>

#empleo #atencioncliente #EstacionTren #asistenciapasajeros #mercadolaboral

Editado · 47 sem

9 Me gusta
14 de marzo de 2024

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



4. Promoción profesional

4.1 Estudio cuantitativo promoción profesional

No ha habido promociones, la estructura de la compañía es horizontal

4.2 Estudio cualitativo promoción profesional

Metodología	Evaluación por las Jefaturas de departamento, no existe un procedimiento de promoción desarrollado.
Requisitos	Titulación en aquellos puestos que lo requieren
Personas que intervienen en la decisión de promoción	Recursos Humanos y Jefatura de departamento
Comunicación interna de vacantes	Sí
Promoción ligada a la movilidad geográfica	No aplica
Dificultades en la promoción de mujeres	No

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

5. Formación

5.1 Estudio cuantitativo formación

5.1.1 Distribución de la plantilla por formaciones y sexo.

Denominación del curso y/o acción formativa (taller/charla/etc.)	Horas de duración	Financiación (Fundae, interna de la entidad)	Formato (presencial/on line/mixto)	Horario de impartición (laboral o fuera del horario laboral)	Carácter (voluntario u obligatorio)	N.º de mujeres participantes	Perfil mujeres participantes (tipo de puestos)	N.º de hombres participantes	Perfil hombres participantes (tipo de puestos)
Control de sangrado y actuación en accidentes traumático de riesgo vital como primer interviniente	10	Bonificado	Presencial	Laboral	Voluntario	0		1	Socorrista
Desarrollo de aplicaciones móviles con Android	150	Bonificado	Tele formación	Fuera de horario laboral	Voluntario	0		1	Aux administrativo
Operaciones auxiliares de almacenaje	80	Bonificado	Tele formación	Fuera de horario laboral	Voluntario	0		1	Aux administrativo
Gestión de recursos humanos	50	Bonificado	Tele formación	Fuera de horario laboral	Voluntario	1	Aux administrativo	0	
Atención al cliente y calidad en el servicio	25	Bonificado	Tele formación	Fuera de horario laboral	Voluntario	2	Aux administrativo	0	
Trabajos en altura	8	Bonificado	Presencial	Laboral	Obligatorio	0		1	Peón limpieza
Auxiliar de servicios múltiples: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	1	Aux. Servicios	0	
Coordinación de actividades empresariales (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Aux. Servicios

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Equipos de protección individual (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Peón limpieza
Equipos de protección individual (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0			
Escaleras manuales: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Aux. Servicios
Escaleras manuales: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Peón limpieza
Herramientas manuales: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Aux. Servicios
Herramientas manuales: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Peón limpieza
Investigación de incidentes y accidentes en el ámbito laboral (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		2	Aux. Servicios
Investigación de incidentes y accidentes en el ámbito laboral (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Peón limpieza
Limpieza: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	1	Aux. Servicios	1	Aux. Servicios
Limpieza: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	1	Limpiadora	1	Limpiado/ar
Limpieza: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Peón limpieza

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Manipulación de agentes químicos: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Aux. Servicios
Manipulación de agentes químicos: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Peón limpieza
Manipulación manual de cargas: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Aux. Servicios
Manipulación manual de cargas: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Peón limpieza
Pantallas de visualización de datos: riesgos y medidas preventivas (art.19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Aux. Servicios
Parking: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Aux. Servicios
Personal de mantenimiento: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Peón limpieza
Personal de mantenimiento: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Aux. Servicios
Prevención de incendios y medidas de emergencia: prevención, extinción y evacuación (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		2	Aux. Servicios
Prevención de incendios y medidas de emergencia: prevención, extinción y evacuación (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Peón limpieza
Prevención del estrés laboral (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Peón limpieza

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Prevención del estrés laboral (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Aux. Servicios
Primeros auxilios (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		2	Aux. Servicios
Primeros auxilios (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Peón limpieza
Principios básicos: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	1	Aux. Servicios	2	Aux. Servicios
Principios básicos: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	1	Limpiadora	1	Limpiador/a
Principios básicos: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		2	Peón limpieza
Protección de trabajadoras especialmente sensibles: embarazo, maternidad y lactancia (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	1	Aux administrativo	2	Aux. Servicios
Protección de trabajadoras especialmente sensibles: embarazo, maternidad y lactancia (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Peón limpieza
Protocolo conflicto laboral, acoso sexual o razón de sexo y violencia: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		2	Aux. Servicios
Protocolo conflicto laboral, acoso sexual o razón de sexo y violencia: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Peón limpieza

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Riesgo eléctrico: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		2	Aux. Servicios
Riesgo eléctrico: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Limpiador/a
Riesgo postural: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		2	Peón limpieza
Riesgos psicosociales (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Peón limpieza
Riesgos psicosociales (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Aux. Servicios
Seguridad vial laboral: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		2	Aux. Servicios
Seguridad vial laboral: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	1	Limpiadora	1	Peón limpieza
Trabajos en altura: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Aux. Servicios
Trabajos en altura: riesgos y medidas preventivas (art19)	2	Servicio prevención ajeno	On line	Fuera de horario laboral	Obligatorio	0		1	Peón limpieza
CURSO DEL SISTEMA DE GESTION INTEFRADO ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, iso 45001:2018 e ISO/IEC 27001:2022	4	Interna de la entidad	Presencial	Laboral	Voluntario	3	Aux administrativo	4	Aux administrativo
Nivel avanzad+a52:j52o - extinción contra incendios	7	Interna del cliente	Presencial	Laboral	Obligatorio	0		2	Aux. Servicios

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



5.2 Estudio cualitativo formación

Detección de las necesidades formativas	Las que marca la normativa o indica las personas responsables.
¿Asisten igualmente a formaciones hombres y mujeres?	Sí, se ofrecen a la totalidad de la plantilla.
Metodología estándar de evaluación del personal Difusión de las ofertas de formación.	Por email y whatsapp
Criterios de selección	Las jefaturas de departamento en función de la antigüedad y necesidades de formación, en el caso del periodo de análisis las formaciones relacionadas son al personal subrogado.
¿Puede solicitar el personal un curso del Plan de Formación?	Sí
Impartición de formación dentro de horario laboral	Sí
Compensación por formación dentro de horario laboral	Se compensa económicamente.
Ayudas para la formación externa	No
Posibilidad de realizar una formación no relacionada con el puesto	Sí
Formación en igualdad y acoso	Sí
Formación específica para mujeres	No, es igual a la de los hombres
Existencia o no del plan de formación, cómo y quién lo elabora (bonificado o no). BONIFICADA	Sí, y está bonificada

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



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

6.1 Estudio cuantitativo ejercicio corresponsable y conciliación

6.1.1 Distribución de la plantilla por excedencia y sexo

Excedencias	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Cuidado menores	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Cuidado mayores	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Estudios	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Voluntarias	1	33,33	100,00	33,33	2	67,67	100,00	67,67	100,00	3	33,33	0,33
Total	1				2					3		0,33

En materia de excedencias, han sido 3 personas trabajadoras que se han acogido a esta situación durante el año del estudio, un tercio mujeres.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



6.1.2 Distribución de la plantilla por suspensión de contratos, permisos retribuidos y licencias por perfil de puesto y sexo.

Auxiliar servicios	Hombres	Mujeres
Licencia por operación	2	1
Asuntos propios	1	0

Limpieza	Hombres	Mujeres
Licencia por hospitalización	1	0
Licencia por fallecimiento	1	0
Mudanza traslado domicilio	1	0
Asuntos propios	5	5

Administracion	Hombres	Mujeres
Contraer matrimonio	0	1
Licencia por fallecimiento	1	0

Socorristas	Hombres	Mujeres
Asuntos propios	3	0

En general y en todos los perfiles de puestos, se observa que los hombres han hecho más uso de este perfil de permisos y/o licencias que las mujeres.

6.1.3 Distribución de la plantilla por reducción de jornada y adaptaciones de jornada y sexo.

No se han solicitado reducciones de jornada ni adaptaciones de jornada.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



6.2 Estudio cualitativo ejercicio corresponsable y conciliación

6.2.1 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar

Mecanismos disponibles	Acumulación de horas de lactancia, posibilidad de unir vacaciones con el permiso de nacimiento
¿Quiénes utilizan más estas medidas? Razones.	No se observa ningún dato relevante con relación al uso de excedencias (la única medida solicitada)
¿Cuántas personas fueron madres/padres?	En el periodo de análisis ninguna.
Canales de información y difusión	Correo electrónico, grupos de WhatsApp
Adaptaciones de jornada	No se han solicitado adaptaciones de jornada

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



7. Infrarrepresentación femenina

7.1 Estudio cualitativo infrarrepresentación femenina

Barreras internas, externas y/o sectoriales para la incorporación de mujeres.	En determinados puestos (auxiliares, especialista, peones), se reciben menos y en ocasiones ningún currículum de mujeres
¿Hay mujeres con cargos de responsabilidad?	Nos encontramos con una estructura horizontal sin mandos intermedios

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



8. Salud laboral

8.1 Estudio cuantitativo salud laboral

8.1.1 Distribución de la plantilla por bajas temporales y sexo

Bajas temporales	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha genero	Índice feminización
Enfermedad común	11	57,89	100,00	57,89	8	42,11	100,00	42,11	100,00	19	-16	1,38
Accidente laboral	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Riesgo de embarazo	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Total	11				8					19		1,38

En el periodo analizado, 19 personas estuvieron de baja temporal por enfermedad común, siendo 11 las mujeres y 8 los hombres.

8.2 Estudio cualitativo salud laboral

8.2.1 Seguridad, salud laboral y equipamientos

Medidas en esta línea	Se entregan al personal los EPI'S necesarios en función del puesto, son unisex.
Uniformidad	La uniformidad es igual para mujeres y hombres, según la categoría profesional, no hay patronaje diferenciado.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



9. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

9.1 Estudio cualitativo prevención del acoso sexual

Se conocen casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el último año	No se han comunicado casos de acoso durante el periodo de análisis, ni en la negociación del Plan.
Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo	Está establecido el del Grupo Mitie, se negociará un nuevo protocolo con la parte social participante en la comisión negociadora.
Medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo	Se prevén dentro de la negociación de las medidas del Plan.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



10. Violencia de género

10.1 Estudio cualitativo violencia de género

¿conocimiento de tener contratada a alguna mujer del colectivo?	No se ha comunicado
¿Previsión de algún programa para mujeres en esta circunstancia?	Realizar una guía para víctimas de violencia de género. La empresa colabora con entidades que trabajan para la incorporación y mejora del colectivo de Mujeres víctimas de violencia de género.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



11. Comunicación e identidad corporativa

11.1 Estudio cualitativo comunicación

Canales de comunicación interna	Email y Whatsapp
Existencia de canales de comunicación con la empresa	Sí
Frecuencia de uso de los canales	Diario
Lenguaje e imagen web	No se observa imágenes, ni lenguaje sexista. Existe un ligero abuso del masculino genérico.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



INICIO

NOSOTROS ▾

AUXILIARES

LIMPIEZA

MANTENIMIENTO

SOCORRISTAS

BLOG

CONTACTO

ÁREA PRIVADA



Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales

Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO

Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Auditoría Retributiva Biservicus y Bisermax

Informe

La comisión negociadora del Plan de Igualdad de la entidad, y en cumplimiento de la normativa vigente, ha promovido la realización de este informe, adaptado a las nuevas disposiciones sobre planes de igualdad, transparencia e igualdad de retribución (RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre).

Este informe está orientado a ser una herramienta de trabajo adicional en el camino que las empresas del grupo ya habían emprendido para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el entorno de las relaciones laborales de su propia organización.

Para la realización del mismo se han utilizado las siguientes herramientas facilitadas por el Ministerio:

- Herramienta de SVPT
- Herramienta de registro retributivo
- Herramienta de brecha salarial

Por otra parte, el análisis retributivo se ha realizado por puestos, tal como se estableció en la correspondiente reunión, utilizándose la herramienta del registro retributivo que proporciona el ministerio y de manera conjunta para toda la plantilla sobre la que se ha realizado el informe diagnóstico.

En **BISERVICUS**, a los efectos de esta auditoría se ha analizado un año natural en el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, y para una plantilla efectiva que estaba formada por 181 personas trabajadoras.

En **BISERMAX**, a los efectos de esta auditoría se ha analizado un año natural en el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, y para una plantilla efectiva que estaba formada por 72 personas trabajadoras.

Tendrá una vigencia, al igual que el diagnóstico de 4 años, salvo que se den las circunstancias que marca la ley para su revisión.

La auditoría retributiva se concreta en la realización de un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa desde una perspectiva de género, un análisis que incluye la revisión de los salarios por antigüedad, niveles de responsabilidad, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar y minorar, en su caso, la posible brecha salarial, para en segundo lugar ofrecer un plan de actuación para corregir dichas brechas cuando su origen no está

123

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



objetivamente justificado y estas diferencias sean inequívocamente por razón de sexo, fijando por lo tanto objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento.

En todos los casos, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada pareja de filas "Hombre – Mujer", y está calculada como:

$$\frac{(\text{Retribución media hombres} - \text{Retribución media mujeres})}{\text{Retribución media hombres}}$$

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

Programa de actuación

A partir de las conclusiones del diagnóstico se establecerán:

- Objetivos
- Medidas y acciones positivas
 - Calendario de implantación
 - Indicadores de seguimiento
- Las actuaciones deber servir para:
 - Definir medidas correctoras
 - Especificar medidas para que todos los procesos de la empresa se realicen con un enfoque de género integrado

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Auditoría salarial Biservicios

1. Introducción

El artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, titulado **“Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo”**, establece lo siguiente:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, ..., se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas ...”.

En el artículo 46 de dicha ley, al establecer el contenido necesario del plan de igualdad, se hace mención expresa a que:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres ...”, y que “con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado ... que contendrá al menos las siguientes materias: retribuciones ... auditoría salarial entre mujeres y hombres ...”.

La auditoría salarial es un análisis que incluye la revisión de los salarios por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar y minorar, en su caso, la posible brecha salarial.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En marzo de 2019 se publicó el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación, con el objetivo de aportar a la sociedad un marco jurídico hacia la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con respecto a la igualdad retributiva, esta norma modificó el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores de Igualdad de remuneración por razón de sexo². Un trabajo tendrá igual

² El/la empresario/a está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de un valor igual la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y sea cual sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



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

La nueva reglamentación en materia salarial desarrollada por el Real Decreto 902/2020, amplía, entre otras cosas, como identificar cuáles son los trabajos de “igual valor” mediante un proceso de **valoración de puestos**, y cómo deben ser los **registros salariales** en las empresas de más de 50 personas en la plantilla.

En concreto se establecen tres mecanismos para la correcta obtención de información y el cumplimiento del principio de transparencia retributiva:

- El **registro retributivo** llegó con la aplicación del Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo. La normativa laboral vigente requiere adaptarlo de modo que recoja, convenientemente desglosado por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por sus trabajadores en los conceptos de naturaleza salarial y extrasalarial que formen parte de la política de retribución de la empresa, según los puestos de igual valor.
- El **sistema de valoración de puestos de trabajo** hace referencia a las tareas de cada puesto evaluando la importancia relativa de distintas ocupaciones, incluyendo factores y sub-factores, que permiten medir objetivamente el valor de los puestos de trabajo alineados con la misión de la empresa. Incorporando un esquema objetivo de ponderación de las valoraciones con una escala neutra e igualitaria, para la empresa.
- **La auditoría retributiva** consiste en analizar y proponer un plan de acción de la situación retributiva con perspectiva de género, basándose en el Registro retributivo.³

se pueda producir ninguna discriminación en razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tiene un valor igual a otro cuando la naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su cumplimiento y las condiciones laborales en que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

³ La empresa está obligado a llevar un registro con los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de un valor igual. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



2. Valoración de puestos de trabajo

El **Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)**, es un método de valoración que evalúa la importancia relativa de los puestos de trabajo de una empresa de un modo justo y sin discriminación y permite establecer esquemas de “igual remuneración por trabajos de igual valor”

La valoración de puestos de trabajo es un proceso de análisis estratégico para una organización, mediante el cual se establece el “valor” que un puesto de trabajo tiene respecto al conjunto de los puestos en la empresa. Se centra en el puesto en sí mismo, independientemente de la persona o del sexo de la persona que lo ocupe.

BISEMAX ha utilizado este sistema para procurar la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremo de los factores, estableciendo SVPT que garantice la ausencia de discriminación. Analizando cuántos de los puntos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros. Comparando el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización y relacionando el valor obtenido con la retribución del puesto independientemente del sexo de quien lo ocupe.

La entidad ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo, según el Método denominado “Puntos Factor”. Es uno de los más utilizados por su objetividad, y ha sido reconocido como el más adecuado por la OIT, la Organización Internacional del Trabajo. Es un sistema cuantitativo aplicado con perspectiva de género. Se ha utilizado la Herramienta del Ministerio que ha sido consensuada entre las organizaciones sindicales mayoritarias y organizaciones empresariales más representativas. Los factores y subfactores que la citada herramienta contempla son los siguientes

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisemax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisemax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisemax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS		
FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES
A.1) Polivalencia o definición extensa de obligaciones		Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa
A.2) Esfuerzo físico	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas	Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.
	A.2.2) Movimientos repetitivos	Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo.
	A.2.3) Esfuerzo visual	Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.
	A.2.4) Esfuerzo auditivo	Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.
	A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico	Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.
A.3) Esfuerzo mental		Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.
A.4) Esfuerzo emocional		Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



		propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.
A.5) Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación	Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas
	A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad	Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.
A.6) Responsabilidad es funcionales	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.
	A.6.2) Responsabilidad económica	Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.
	A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.
A.7) Autonomía		En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.
B) CONDICIONES EDUCATIVAS		
FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



B.1) Enseñanza reglada		Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.
C) CONDICIONES EDUCATIVAS		
FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES
C.1) Conocimientos y comprensión	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos.
	C.1.2) Competencias digitales	Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.
	C.1.3) Gestión de la diversidad	Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.
	C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero	Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.
	C.1.5) Formación no reglada	Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada.
	C.1.6) Experiencia	Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.
	C.1.7) Actualización de conocimientos	Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.
C.2) Aptitudes	C.2.1) Destreza	Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



	C.2.2) Minuciosidad	Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.
	C.2.3) Aptitudes sensoriales	Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.
	C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones	Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.
C.3) Habilidades sociales	C.3.1) Capacidad comunicativa	Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia.
	C.3.2) Capacidad emocional	Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.
	C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos	Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientes, proveedores, etc.).
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO		
FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES
D.1) Entorno	D.1.1) Condiciones físicas	Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



		compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).
	D.1.2) Condiciones psicosociales	Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.
D.2) Condiciones Organizativas	D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).
	D.2.2) Desplazamientos y viajes	Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

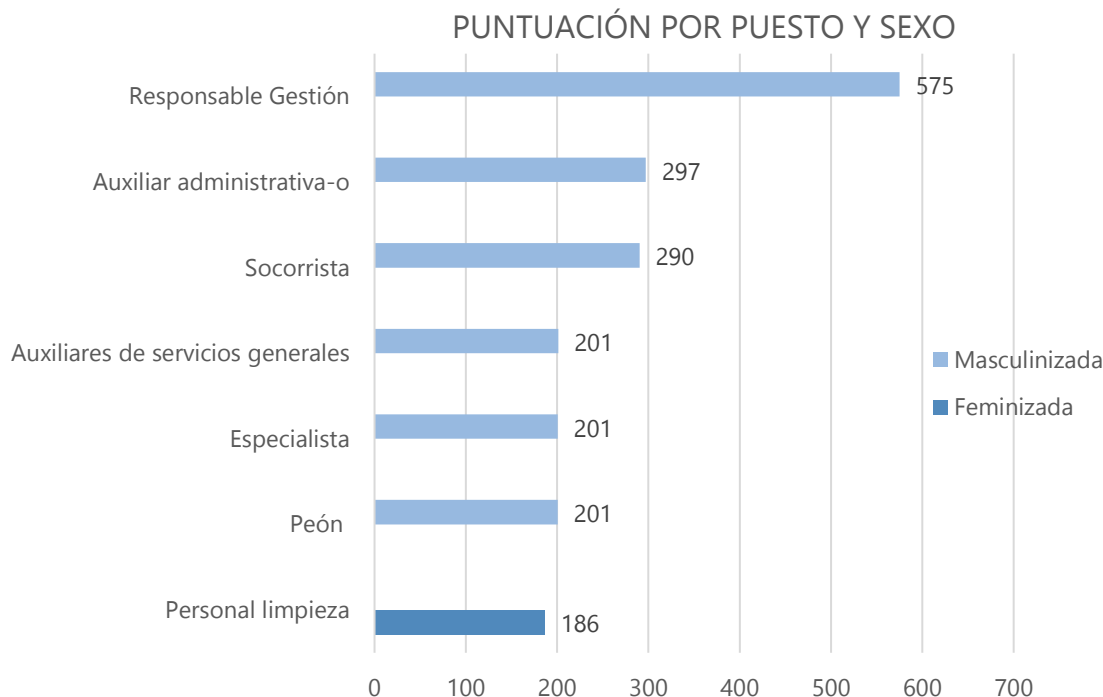
José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



2.1 Puntuación por puesto y sexo

Tras la realización de la valoración de puestos de trabajo se obtienen las siguientes puntuaciones en base a las cuales se realiza el análisis salarial:



Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Responsable Gestión(575)
Agrupación 3	Auxiliar administrativa-o(297)
	Socorrista(290)
Agrupación 2	Especialista(201)
	Peón (201)
	Auxiliares de servicios generales(201)
Agrupación 1	Personal limpieza(186)

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Biservicios Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Biservicios

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Biservicios

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

**Responsable de gestión**

Naturaleza De las funciones o tareas	Condiciones educativas	Condiciones Profesionales y de forma	Condiciones laborales y factores Estrictamente relacionados con el desempeño	Total
266	114	126	69	575 Puntos

Auxiliar admón.

Naturaleza De las funciones o tareas	Condiciones educativas	Condiciones Profesionales y de forma	Condiciones laborales y factores Estrictamente relacionados con el desempeño	Total
105	114	55	23	297 Puntos

Socorrista

Naturaleza De las funciones o tareas	Condiciones educativas	Condiciones Profesionales y de forma	Condiciones laborales y factores Estrictamente relacionados con el desempeño	Total
127	57	74	32	290 Puntos

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

**Especialista**

Naturaleza De las funciones o tareas	Condiciones educativas	Condiciones Profesionales y de formación	Condiciones laborales y factores Estrictamente relacionados con el desempeño	Total
120	0	54	27	201 Puntos

Peón

Naturaleza De las funciones o tareas	Condiciones educativas	Condiciones Profesionales y de formación	Condiciones laborales y factores Estrictamente relacionados con el desempeño	Total
120	0	54	27	201 Puntos

Auxiliar de servicios

Naturaleza De las funciones o tareas	Condiciones educativas	Condiciones Profesionales y de formación	Condiciones laborales y factores Estrictamente relacionados con el desempeño	Total
109	0	58	34	201 Puntos

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Personal de limpieza

Naturaleza De las funciones o tareas	Condiciones educativas	Condiciones Profesionales y de formación	Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño	Total
106	0	38	43	186 Puntos

136

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3. Política retributiva

Recordar que las diferencias porcentuales se calculan con las medias de las retribuciones recibidas por sexos, es decir se suman las cantidades percibidas por las mujeres y se dividen entre el número total de estas, e igualmente con los hombres (sumando salario y complementos salariales).

Como hemos observados en informes anteriores, en la empresa conviven diferentes convenios colectivos. Las retribuciones que percibe la plantilla se desglosan en los siguientes conceptos:

Descripción	Perfil concepto	Criterio ⁴
Salario Base	Convenio colectivo	
Antigüedad	Convenio colectivo de limpieza e instalaciones acuáticas	<p>Limpieza: El personal afectado por el presente convenio, percibirá como complemento de antigüedad, la cantidad que resulte de aplicar el 4 por 100 sobre el salario base que corresponda a cada categoría profesional de las que figuran en las tablas salariales Anexas por cada trienio de permanencia en la empresa.</p> <p>Acuáticas: la antigüedad en la empresa computará desde su ingreso en la misma, contabilizándose el tiempo de aprendizaje. Consistirá en trienios, que se abonaran desde el día siguiente al cumplimiento de cada uno de ellos. Se establecen aumentos periódicos por este concepto, consistentes en el 3 por 100 del salario base de este Convenio por cada trienio vencido.</p>

⁴ Transcripción del texto de los convenios

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y
 Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
 auxiliares FESMC UGT



Nocturnidad	Afecta a convenio de limpieza	Las horas de jornada ordinaria trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se abonarán con un incremento en concepto de Plus de Nocturnidad del 25 por 100 sobre el salario base de cada categoría
Hora extras	Horas que pasan del cómputo diario	Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que sobrepase la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en este Convenio colectivo.
Bolsa de vacaciones	Convenio de limpieza	Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán una compensación económica regulada en las tablas salariales Anexas que constituye la Bolsa de Vacaciones y que serán abonadas por la empresa en el momento de iniciar el trabajador el período vacacional. El importe de esta compensación será proporcional al tiempo trabajado, para aquellos trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año y para el personal no sujeto a jornada completa.
Plus Convenio	Convenio colectivo de limpieza	El Plus de Convenio correspondiente a la jornada ordinaria para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, es el que se establece para cada categoría profesional en las tablas salariales

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Plus Iguala	Convenio de limpieza	El personal afectado por el presente convenio colectivo, percibirá un plus denominado iguala, en la cuantía establecida para cada uno de los años 2022 y 2023 y será abonado en su integridad siempre en vacaciones, aunque estas se disfruten fuera del año natural
Plus distancia/transporte	Convenio de limpieza/socorrista	<p>Limpieza: El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá un plus de distancia en la cuantía establecida en las tablas salarial es anexas no siendo abonado durante el mes del disfrute de las vacaciones</p> <p>Acuáticas: Se establece un plus transporte con el objetivo de abonar el desplazamiento que realiza el trabajador para acudir a su centro de trabajo. Se abonará mensualmente a cada una de las categorías, según el importe que figura en la tabla salarial anexa en otros conceptos ya que es un concepto de naturaleza extrasalarial.</p>
Plus Festivo y fin de semana	Convenio auxiliares de servicio, afecta también a personal de limpieza	S acuerda abonar a las personas trabajadoras, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos
Plus Navidad y Año Nuevo	Convenio auxiliares de servicio	Las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre así como en la noche del 31 al 1 de enero, percibirán una

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



		compensación económica
--	--	------------------------

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



4. Análisis Registro Retributivo

Los puestos con personal de ambos sexos están resaltados en azul oscuro

4.1 Equiparado promedio

Es la cantidad media, desagregada por concepto retributivo, que se ha percibido de manera equiparada (es decir normalizando las cantidades como si todo el personal hubiera trabajado durante la totalidad de las horas anuales y por el 100% de la jornada).

	Nº	SALARIO BASE Eq	Antigüedad	Nocturnidad	Bolsa vacaciones	Plus distancia/transporte	Plus Convenio	Plus Igualada	Plus Festivo	Plus Navidad	Tot compl.sal eq	Total salario eq
TOTAL		6%	15%	-26%	-102%	-71%	-102%	-100	27%	51%	-66%	2%
Hombre	45	14.735	190	34	64,49	59,75	404,42	117,25	26	18	914,53	15649,53
Mujer	27	13.892	162	43	130,51	102,26	818,27	234,72	19	9	1519,12	15411,07
Auxiliar Admón.		0%								0%	0%	0%
Hombre	5	15.863	0	0	0	0	0	0	0	51	51	15.915
Mujer	3	15.859	0	0	0	0	0	0	0	51	51	15.910
Auxiliar Servicios	⁵	2%								37%	37%	2%
Hombre	21	16.010	0	0	0	0	0	0	0	31	31	16.041

⁵ El porcentaje de hombres que han realizado ambos festivos es superior que el de mujeres

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

AUDITORÍA RETRIBUTIVA BISERMAX



Mujer	5	15.635	0	0	0	0	0	0	0	20	20	15.655
Socorrista	6	0%	100%		0%					70,61%		4%
Hombre	5	15.307	281	0	0	117	0	0	0	0	398	16044,10
Mujer	2	15.244	0	0	0	117	0	0	0	0	117	15361,00
Especialista		100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	4	12.447	453	0	207,28	153,41	1300,56	385,03	74	0	2573,74	15.021,74
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Peón		100%	100%		100%	100%	100%	100%			100%	100%
Hombre	1	12.222	1.343	0	207,28	151,87	1.300,20	381,07	0	0	3.838,42	15.605
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personal Limpieza	7	-1%	32%	48%	0%	0%	0%	0%	62%		9%	2%
Hombre	9	12.828	370	127	207,28	148,64	1299,60	372,79	78	0	2603,07	16006,07
Mujer	17	12.939	252	67	207,28	148,64	1299,60	372,79	30	0	2376,42	15663,42

⁶ Sólo hay una persona socorrista (hombre) con antigüedad.

⁷ Las diferencias observadas en personal de limpieza vienen motivadas por las siguientes razones:

Antigüedad: el 33% de los hombres tienen una antigüedad superior a los 15 años, siendo la proporción entre las mujeres de un 11%

Nocturnidad: sólo dos personas (una mujer y un hombre, las dos personal de limpieza) trabajan en turno de noche. En la generalidad de la empresa el porcentaje diferencial favorece a las mujeres, al ser estas menos en la empresa, en el tramo del puesto al ser menos los hombres el promedio favorece a estos

Festivos: el 50% de las mujeres han trabajado en festivo, mientras que en el caso de los hombres lo han hecho el 85% de ellos.

142

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales

Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO

Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



4.2 Equiparado mediana

La mediana representa el valor de la variable de posición central en un conjunto de datos ordenados, en este caso de salario equiparado

	Nº	SALARIO BASE Eq	Antigüedad	Nocturnidad	Bolsa vacaciones	Plus distancia/transporte	Plus Convenio	Plus Iguala	Plus Festivo	Plus Navidad	Tot compl.sal eq	Total salario eq
TOTAL		9%	0%	%	-100	-100	-100	-100			-45%	0%
Hombre	45	15.600	0	0	0	0	0	0	0	0	1.532	16.540
Mujer	27	14.183	0	0	130,51	102,26	818,27	234,72	0	0	2.216	16.610
Auxiliar Admón.		0%								0%	0%	0%
Hombre	5	15.859	0	0	0	0	0	0	0	51	0	15.859
Mujer	3	15.859	0	0	0	0	0	0	0	51	0	15.859
Auxiliar Servicios		0%									0%	0%
Hombre	21	15.877	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15.877
Mujer	5	15.871	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15.871
Socorrista		2%									0%	2%
Hombre	5	15.484	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15.484

143

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

AUDITORÍA RETRIBUTIVA BISERMAX



Mujer	2	15.244	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15.244
Especialista		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	4	12.454	364	0	207,28	153,41	1300,56	385,03	75	0	2.485,28	14.939,28
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Peón		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	12.222	1.343	0	207,28	151,87	1.300,20	381,07	0	0	3.838,42	15.605
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personal Limpieza		-8%		0%	0%	0%	0%	99%			2%	-6%
Hombre	9	12.798	0	0	207,28	148,64	1299,60	372,79	81	0	2.108,64	14.906,64
Mujer	17	13.806	0	0	207,28	148,64	1299,60	372,79	1	0	2.057,03	15.863,03

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales

Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO

Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



5. Conclusiones del Análisis Salarial

Diferencias porcentuales equiparado promedio por puesto.

Puesto	Porcentaje de Mujeres	Diferencia porcentual
Auxiliar admón.	37,50%	0%
Auxiliar servicios	19,23%	2%
Socorrista	28,57%	4%
Especialista	0	-
Peón	0	-
Personal limpieza	65,38%	2%

El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento».⁸

En ninguna de las posiciones que hemos analizado se da esta circunstancia, en cualquier caso se han justificado en el puesto de personal de limpieza, el que mayor diferencia salarial tiene, los porcentajes por encima del 10%. En ningún caso las diferencias observadas están motivadas por una discriminación entre sexos.

Las medidas que se establecerán en el área de actuación de auditoría retributiva irán encaminadas a la **revisión periódica** del análisis salarial. Observando la objetividad en la asignación de los complementos salariales, y el seguimiento de los porcentajes de diferencia y la causa de los mismos.

⁸ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

«Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva. Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2: a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2. b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento».

145

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Auditoría salarial Biservicus

1. Introducción

El artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, titulado **“Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo”**, establece lo siguiente:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, ..., se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas ...”.

En el artículo 46 de dicha ley, al establecer el contenido necesario del plan de igualdad, se hace mención expresa a que:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres ...”, y que “con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado ... que contendrá al menos las siguientes materias: retribuciones ... auditoría salarial entre mujeres y hombres ...”.

La auditoría salarial es un análisis que incluye la revisión de los salarios por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar y minorar, en su caso, la posible brecha salarial.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En marzo de 2019 se publicó el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación, con el objetivo de aportar a la sociedad un marco jurídico hacia la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con respecto a la igualdad retributiva, esta norma modificó el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores de Igualdad de remuneración por razón de sexo⁹. Un trabajo tendrá igual

⁹ El/la empresario/a está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de un valor igual la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y sea cual sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que se pueda producir ninguna discriminación en razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



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

La nueva reglamentación en materia salarial desarrollada por el Real Decreto 902/2020, amplía, entre otras cosas, como identificar cuáles son los trabajos de “igual valor” mediante un proceso de **valoración de puestos**, y cómo deben ser los **registros salariales** en las empresas de más de 50 personas en la plantilla.

En concreto se establecen tres mecanismos para la correcta obtención de información y el cumplimiento del principio de transparencia retributiva:

- El **registro retributivo** llegó con la aplicación del Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo. La normativa laboral vigente requiere adaptarlo de modo que recoja, convenientemente desglosado por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por sus trabajadores en los conceptos de naturaleza salarial y extrasalarial que formen parte de la política de retribución de la empresa, según los puestos de igual valor.
- El **sistema de valoración de puestos de trabajo** hace referencia a las tareas de cada puesto evaluando la importancia relativa de distintas ocupaciones, incluyendo factores y sub-factores, que permiten medir objetivamente el valor de los puestos de trabajo alineados con la misión de la empresa. Incorporando un esquema objetivo de ponderación de las valoraciones con una escala neutra e igualitaria, para la empresa.
- **La auditoría retributiva** consiste en analizar y proponer un plan de acción de la situación retributiva con perspectiva de género, basándose en el Registro retributivo.¹⁰

Un trabajo tiene un valor igual a otro cuando la naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su cumplimiento y las condiciones laborales en que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

¹⁰ La empresa está obligado a llevar un registro con los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de un valor igual. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



2. Valoración de puestos de trabajo

El **Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)**, es un método de valoración que evalúa la importancia relativa de los puestos de trabajo de una empresa de un modo justo y sin discriminación y permite establecer esquemas de “igual remuneración por trabajos de igual valor”

La valoración de puestos de trabajo es un proceso de análisis estratégico para una organización, mediante el cual se establece el “valor” que un puesto de trabajo tiene respecto al conjunto de los puestos en la empresa. Se centra en el puesto en sí mismo, independientemente de la persona o del sexo de la persona que lo ocupe.

BISERVICUS, ha utilizado este sistema para procurar la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremo de los factores, estableciendo SVPT que garantice la ausencia de discriminación. Analizando cuántos de los puntos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros. Comparando el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización y relacionando el valor obtenido con la retribución del puesto independientemente del sexo de quien lo ocupe.

La entidad ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo, según el Método denominado “Puntos Factor”. Es uno de los más utilizados por su objetividad, y ha sido reconocido como el más adecuado por la OIT, la Organización Internacional del Trabajo. Es un sistema cuantitativo aplicado con perspectiva de género, se ha utilizado la Herramienta del Ministerio que ha sido consensuada entre las organizaciones sindicales mayoritarias y organizaciones empresariales más representativas. Los factores y subfactores que la citada herramienta contempla son los siguientes.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



E) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS		
FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES
A.1) Polivalencia o definición extensa de obligaciones		Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa
A.2) Esfuerzo físico	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas	Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.
	A.2.2) Movimientos repetitivos	Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo.
	A.2.3) Esfuerzo visual	Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.
	A.2.4) Esfuerzo auditivo	Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.
	A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico	Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.
A.3) Esfuerzo mental		Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.
A.4) Esfuerzo emocional		Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



		propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.
A.5) Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación	Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas
	A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad	Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.
A.6) Responsabilidad es funcionales	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.
	A.6.2) Responsabilidad económica	Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.
	A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.
A.7) Autonomía		En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.
F) CONDICIONES EDUCATIVAS		
FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

B.1) Enseñanza reglada		Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.
G) CONDICIONES EDUCATIVAS		
FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES
C.1) Conocimientos y comprensión	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos.
	C.1.2) Competencias digitales	Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.
	C.1.3) Gestión de la diversidad	Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.
	C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero	Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.
	C.1.5) Formación no reglada	Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada.
	C.1.6) Experiencia	Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.
	C.1.7) Actualización de conocimientos	Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.
C.2) Aptitudes	C.2.1) Destreza	Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



	C.2.2) Minuciosidad	Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.
	C.2.3) Aptitudes sensoriales	Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.
	C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones	Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.
C.3) Habilidades sociales	C.3.1) Capacidad comunicativa	Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia.
	C.3.2) Capacidad emocional	Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.
	C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos	Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientes, proveedores, etc.).
H) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO		
FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES
D.1) Entorno	D.1.1) Condiciones físicas	Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



		compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).
	D.1.2) Condiciones psicosociales	Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.
D.2) Condiciones Organizativas	D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).
	D.2.2) Desplazamientos y viajes	Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



2.1 Puntuación por puesto y sexo

Tras la realización de la valoración de puestos de trabajo se obtienen las siguientes puntuaciones en base a las cuales se realiza el análisis salarial:



Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Direcciones(554)
Agrupación 6	Jefaturas(533)
Agrupación 5	Supervisión e Inspección(441)
Agrupación 4	Personal comercial(341)
	Personal Técnico y de Seguridad(396)
	Vigilante(399)
Agrupación 3	Personal de administración(253)

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

**Direcciones¹¹**

Naturaleza De las funciones o tareas	Condiciones educativas	Condiciones Profesionales y de forma	Condiciones laborales y factores Estrictamente relacionados con el desempeño	Total
300	114	91	50	554 Puntos

Jefaturas¹²

Naturaleza De las funciones o tareas	Condiciones educativas	Condiciones Profesionales y de forma	Condiciones laborales y factores Estrictamente relacionados con el desempeño	Total
105	114	55	23	297 Puntos

Supervisión e Inspección¹³

Naturaleza De las funciones o tareas	Condiciones educativas	Condiciones Profesionales y de forma	Condiciones laborales y factores Estrictamente relacionados con el desempeño	Total
172	114	107	48	441 Puntos

¹¹ Dirección comercial
Dirección de operaciones
Jefatura de Seguridad
Jefatura de Servicios

¹² Jefatura de Personal
Jefatura de Segunda
Responsable de Ingeniería

¹³ Supervisor/a CRA
Inspector/a
Encargado/a

155**Por la parte empresarial:**

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

**Personal Comercial¹⁴**

Naturaleza De las funciones o tareas	Condiciones educativas	Condiciones Profesionales y de formación	Condiciones laborales y factores Estrictamente relacionados con el desempeño	Total
130	86	101	23	341 Puntos

Personal Técnico y de Seguridad¹⁵

Naturaleza De las funciones o tareas	Condiciones educativas	Condiciones Profesionales y de formación	Condiciones laborales y factores Estrictamente relacionados con el desempeño	Total
146	86	126	38	396 Puntos

Vigilante

Naturaleza De las funciones o tareas	Condiciones educativas	Condiciones Profesionales y de formación	Condiciones laborales y factores Estrictamente relacionados con el desempeño	Total
135	86	116	62	399 Puntos

¹⁴ Gestión de clientes

Técnico/a comercial

¹⁵ Oficiales Técnicos/as (1^a/2^a/3^a)

Operario/a Seguridad

Operaria/o Servicio Técnico

Especialista Técnico/a

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales

Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO

Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

**Personal de administración**¹⁶

Naturaleza De las funciones o tareas	Condiciones educativas	Condiciones Profesionales y de formación	Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño	Total
106	0	38	43	186 Puntos

¹⁶ Oficial 2ª administración.
Auxiliar administración

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3. Política retributiva

Recordar que las diferencias porcentuales se calculan con las medias de las retribuciones recibidas por sexos, es decir se suman las cantidades percibidas por las mujeres y se dividen entre el número total de estas, e igualmente con los hombres (sumando salario y complementos salariales).

La empresa se rige por el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad

Descripción	Perfil concepto	Criterio
Salario Base	Convenio colectivo	
Antigüedad	Convenio colectivo	
Festivos	Convenio colectivo	
Nocturnidad	Convenio colectivo	
Horas	Convenio colectivo	
Transporte y desplazamiento	Convenio colectivo	Transporte Lo percibe toda la plantilla. Desplazamiento a quien tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad
Plus Vestuario	Convenio colectivo	Lo perciben vigilantes y personal técnico y de seguridad
Plus Peligrosidad	Convenio colectivo	
Plus Navidad	Convenio colectivo	
Plus Actividad	Convenio colectivo	Lo percibe personal de administración, comercial. Supervisión e inspección (menos encargado/a)
Ayuda familiar	Convenio colectivo	Para personas trabajadoras con menores a cargo o cónyuge con discapacidad
Mejora		Contempla condiciones de subrogaciones

158

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Comisiones		Lo percibe el personal comercial
Plus responsabilidad	Convenio colectivo	
Manutención/dieta	Convenio colectivo	
Radioscopia básica	Convenio colectivo	

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



4. Análisis Registro Retributivo

Los puestos con personal de ambos sexos están resaltados en granate

EQUIPARADO PROMEDIO cantidad media, desagregada por concepto retributivo, que se ha percibido de manera equiparada (es decir normalizando las cantidades como si todo el personal hubiera trabajado durante la totalidad de las horas anuales y por el 100% de la jornada).

Sólo encontramos dos agrupaciones 100% masculinizadas:

Dirección y Personal comercial

Nº	Salario base eq	Antigüedad	Festivos	Nocturnidad	Horas	Transporte y desplazamiento	Plus vestuario	Plus peligrosidad	Plus navidad	Plus actividad	Ayuda familiar	Mejora	Comisiones	Plus r	Manutención	Radioscopia básica	Tot compl.sal eq	Total salario eq
TOTAL	2%	35%	18%	36%	18%	0%	13%	38%	60%	-523%	-52%	20%	100%	100%	100%	-88%	18%	6%
Hombre 278	16.260	800	300	434	1.628	1.560	1.152	294	14	17	22	30	95	58	48	18	6.470	22.730
Mujer 52	15.975	517	246	276	1.334	1.559	1.003	183	6	108	33	24	0	0	0	33	5.321	21.296
DIRECCIÓN	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%							100%	100%
Hombre 7	30.279	2.679	67	199	177	1.559	166	0	0	63	0	0	0	0	0	0	4.912	35.190
Mujer 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JEFATURA ¹⁷	8%	75%				17%											50%	16%
Hombre 1	24.067	4.205	0	0	0	1.886	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.091	30.158

¹⁷ Las diferencia del 17% está fundamentalmente motivadas por:

Antigüedad: El hombre de la franja tiene una antigüedad superior a 10 años, y en el caso de las mujeres no supera los 3.

Transporte y desplazamiento: el hombre es el único que tiene complemento de desplazamiento

160

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales

Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicuz y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicuz y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservivuz y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO

Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

AUDITORÍA SALARIAL BISERVICUS



Mujer	4	22.238	1.040	0	0	0	1.559	0	0	0	442	0	0	0	0	0	0	3.041	25.279	
SUPERVISIÓN E INSPECCIÓN	18	4%	-5%	100%	100%	-105%	0%	100%	100%	-26%								100%	3%	4%
Hombre	10	22.043	1.796	123	328	1.406	1.559	859	0	10	116	0	0	0	0	436	0	6.632	28.675	
Mujer	1	21.158	1.879	0	0	2.878	1.559	0	0	0	146	0	0	0	0	0	0	6.462	27.620	
P. COMERCIAL		100%					100%			100%			100%					100%	100%	
Hombre	2	20.382	0	0	0	0	1.559	0	0	0	700	0	0	13.205	0	0	0	15.465	35.847	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
P. ADMÓN.	19	-5%	100%				0%			-35%								4%	-3%	
Hombre	2	14.678	450	0	0	0	1.559	0	0	0	921	0	0	0	0	0	0	2.930	17.608	
Mujer	3	15.391	0	0	0	0	1.559	0	0	0	1.241	0	0	0	0	0	0	2.800	18.190	
P. TÉCNICO /SEGURIDAD6	20	13%	98%	-419%	-321%	-8%	0%	25%		-500%								100%	10%	12%
Hombre	36	17.272	509	66	74	442	1.559	864	0	4	0	0	0	0	0	223	0	3.742	21.014	
Mujer	6	15.089	12	342	311	478	1.559	646	0	25	0	0	0	0	0	0	0	3.373	18.463	
VIGILANTES	21	0%	26%	22%	36%	13%	0%	0%	33%	77%	-64%	14%			100%	100%	-104%	13%	4%	

¹⁸ Recordemos que el plus actividad no lo percibe quien trabaja de encargado/a

¹⁹ La diferencia que observamos viene fundamentada en lo siguiente:

Antigüedad: el 50% de los hombres tiene una antigüedad de más de 20 años, en el caso de las mujeres ninguna supera los dos años

Plus actividad: favorece a las mujeres porque los importes que perciben ellas (auxiliar administración y oficial 2ª administración) son superiores a los de los hombres.

²⁰ Con relación a

Antigüedad: el 67% de las mujeres tienen una antigüedad inferior a los 3 años, en el caso de los hombres son el 55% de ellos. En antigüedad superior a 10 años están el 16.67% de las mujeres, y el 25% de los hombres.

²¹ En el puesto de vigilante observamos que las nocturnidades y trabajo en festivos los realizan más los hombres que las mujeres.

El plus de responsabilidad es recibido sólo por hombres. Las antigüedades también favorecen al sexo masculino. El plus de Radioscopia básica lo perciben más mujeres.

161

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales

Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO

Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

AUDITORÍA SALARIAL BISERVICUS



Hombre	220	15.327	737	361	515	1.916	1.559	1.270	372	17	0	27	38	0	73	4	22	6.911	22.238
Mujer	38	15.365	547	283	328	1.674	1.559	1.270	250	4	0	45	32	0	0	0	46	6.037	21.402

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



EQUIPARADO MEDIANA la mediana representa el valor de la variable de posición central en un conjunto de datos ordenados, en este caso de salario equiparado

	Nº	Salario base eq	Antigüedad	Festivos	Nocturnidad	Horas	Transporte y desplazamiento	Plus vestuario	Plus peligrosidad	Plus navidad	Plus actividad	Ayuda familiar	Mejora	Comisiones	Plus r	Manutención	Radioscopia básica	Tot compl.sal eq	Total salario eq
TOTAL		1%		36%	-15%	20%	0%	0%	0%									11%	6%
Hombre	278	16.487	0	261	35	842	1.559	1.267	272	0	0	0	0	0	0	0	0	5.813	22.750
Mujer	52	16.292	0	166	40	671	1.559	1.266	271	0	0	0	0	0	0	0	0	5.166	21.307
DIRECCIÓN		100%	100%				100%											100%	100%
Hombre	7	30.004	2.901	0	0	0	1.559	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5.265	35.312
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JEFATURA		10%	85%				18%											49%	20%
Hombre	1	24.067	4.205	0	0	0	1.886	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.091	30.158
Mujer	4	21.768	634	0	0	0	1.554	0	0	0	325	0	0	0	0	0	0	3.083	24.054
SUPERVISIÓN E INSPECCIÓN		6%	16%			-122%	0%	100%										1%	6%
Hombre	10	22.393	2.236	0	0	1.299	1.559	832	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.518	29.425
Mujer	1	21.158	1.879	0	0	2.878	1.559	0	0	0	146	0	0	0	0	0	0	6.462	27.620
P. COMERCIAL		100%					100%				100%			100%				100%	100%
Hombre	2	20.382	0	0	0	0	1.559	0	0	0	700	0	0	13.205	0	0	0	15.465	35.847
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservivus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

AUDITORÍA SALARIAL BISERVICUS



P. ADMÓN.		-5%	100%					0%									-62%					-4%	-5%						
Hombre	2	14.678	450	0	0	0	0	1.559	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.930	17.608
Mujer	3	15.373	0	0	0	0	0	1.557	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.050	18.529
P. TÉCNICO /SEGURIDAD6		6%					-97%	0%	7%									100%					-4%	6%					
Hombre	36	16.363	0	0	0	288	1.559	832	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0	3.515	20.226
Mujer	6	15.434	0	439	246	568	1.559	775	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.640	19.074
VIGILANTES		0%	42%	72%	12%	0%	0%	0%									9%	5%											
Hombre	220	16.487	0	409	253	1.154	1.559	1.270	272	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.273	22.750
Mujer	38	16.417	0	239	70	1.018	1.559	1.270	272	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5.715	21.612

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

4.1 Conclusiones del Análisis Salarial

Diferencias porcentuales equiparado promedio por puesto.

Puesto	Porcentaje de Mujeres	Diferencia porcentual
Dirección	0%	-
Jefatura	80%	16%
Supervisión e inspección	9,09%	4%
Personal comercial	0%	-
Personal administración	60	-3%
Personal técnico y seguridad	14	12%
Vigilantes	15	4%

El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento».²²

En ninguna de las posiciones que hemos analizado se da esta circunstancia, se han explicado las diferencias más relevantes, que en ningún caso las diferencias observadas están motivadas por una discriminación entre sexos.

Las medidas que se establecerán en el área de actuación de auditoría retributiva irán encaminadas a la **revisión periódica** del análisis salarial. Observando la objetividad en la asignación de los complementos salariales, y el seguimiento de los porcentajes de diferencia y la causa de los mismos.

²² **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**

«Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva. Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2: a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2. b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento».

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Plan de Igualdad

Objetivos

- Integración de la perspectiva de género en la empresa, especialmente en la gestión del personal.
- Promover una presencia equilibrada de las mujeres y hombres en la empresa, poniendo especial énfasis en los puestos que cuentan con infrarrepresentación de alguno de los dos sexos, siempre y cuando la estructura de la empresa lo permita.
- Establecer procedimientos y medidas que prevengan y, en su caso, eviten la segregación ocupacional vertical y horizontal en el ámbito de la empresa, prestando especial atención al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional y la clasificación profesional.
- Fomentar y promocionar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Prevenir y, en su caso, erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la empresa.
- Informar a las mujeres de la plantilla de los derechos existentes en caso de ser víctimas de violencia de género.
- Actualizar la comunicación y el lenguaje de la compañía, para modificar las imágenes que, sobre todo, en la empresa de seguridad están muy masculinizadas.

Áreas de actuación y mejora

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Responsable en igualdad • Proceso de selección y contratación. • Clasificación profesional y auditoría retributiva. • Formación. • Promoción. • Condiciones de trabajo. • Salud laboral. | <ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. • Condiciones de Trabajo. • Infrarrepresentación femenina. • Retribuciones y auditoría salarial. • Prevención del acoso sexual. • Violencia de género. • Comunicación y lenguaje no sexista. |
|--|--|

166

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

Áreas de actuación

0. Área de actuación : Responsable en igualdad	
OBJETIVO ESPECÍFICO 0. Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.	
<u>Medida acordada 1</u>	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Persona responsable Cristina Fajardo, persona suplente Remedios Pascual.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. ALTA. Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. 02/2024.04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. / Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 2</u>	
Indicadores de seguimiento	Correo electrónico
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. ALTA. Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. 02/2024.04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. / Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 3</u>	
	Nombrar coordinadoras/es de igualdad, por la parte social de los sindicatos firmantes del plan, dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del Plan

167

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



	de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Nombramiento de las personas que reportarán a la comisión de seguimiento con un crédito de 8 horas al mes.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. ALTA. Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. 02/2024.04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. / 1700€

1. Área de actuación 1: Proceso de selección y contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical

<u>Medida acordada 1</u>	Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
Indicadores de seguimiento	Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Seis meses desde la firma del Plan. MEDIA. 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 2</u>	Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.
Indicadores de seguimiento	Documento de procedimiento

168

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Seis meses desde la firma del Plan. ALTA. 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.
Indicadores de seguimiento	Comunicación de la política a la plantilla.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género
Indicadores de seguimiento	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.
Indicadores de seguimiento	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 6	Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.
Indicadores de seguimiento	Canales empleados, nº de comunicaciones y nº de personas que solicitan dichas vacantes desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 7	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.
Indicadores de seguimiento	Análisis de un muestreo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 8	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
Indicadores de seguimiento	Análisis de un muestreo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

170

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2. Lograr una representación equilibrada de trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados.	
<u>Medida acordada 9</u>	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 10</u>	
	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).
Indicadores de seguimiento	Análisis de un muestreo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 11</u>	
	Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).
Indicadores de seguimiento	Análisis de muestreo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicium y Biservicium Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicium y Biservicium
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicium y Biservicium

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



<u>Medida acordada 12</u>	Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.
Indicadores de seguimiento	Informe anual desagregado por sexo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 13</u>	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.
Indicadores de seguimiento	Informe anual desagregado por sexo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 14</u>	Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.
Indicadores de seguimiento	Informe anual desagregado por sexo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 15</u>	Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.
Indicadores de seguimiento	Informe anual desagregado por sexo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 16</u>	Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos, donde este infrarrepresentado.
Indicadores de seguimiento	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, desagregadas por sexo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 17</u>	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios
Indicadores de seguimiento	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 18</u>	Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.
Indicadores de seguimiento	Datos del incremento de mujeres
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 19</u>	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 20</u>	Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.
Indicadores de seguimiento	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

174

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



<u>Medida acordada 21</u>	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).
Indicadores de seguimiento	N ° de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 22</u>	Establecer colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.
Indicadores de seguimiento	N ° de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



2. Área de actuación: clasificación profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1 Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes

<u>Medida acordada 1</u>	Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.
Indicadores de seguimiento	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bienal. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 2</u>	La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.
Indicadores de seguimiento	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 3</u>	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicium y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicium y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicium y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Indicadores de seguimiento	Denominaciones neutras
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.	
<u>Medida acordada 4</u>	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
Indicadores de seguimiento	Informe del análisis de situación
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

3. Área de actuación: Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1 Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

<u>Medida acordada 1</u>	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as
---------------------------------	---

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



	únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.
Indicadores de seguimiento	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Número de horas y número de personas formadas desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Seis meses desde la firma el Plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 2</u>	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluida el personal incorporado por subrogación
Indicadores de seguimiento	Contenidos de los módulos y número de personas y horas desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del Plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 3</u>	Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).
Indicadores de seguimiento	Número de horas y personas formadas desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 4</u>	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
Indicadores de seguimiento	Revisión de contenidos.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 5</u>	Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente
Indicadores de seguimiento	Integrantes de la comisión con formación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 6</u>	Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.
Indicadores de seguimiento	Personas formadas desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2. Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa.	
<u>Medida acordada 7</u>	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.
Indicadores de seguimiento	Contenido de la campaña.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



<u>Medida acordada 8</u>	Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.
Indicadores de seguimiento	Estudios realizados y sus resultados.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 9</u>	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica, personas formadas desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 10</u>	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.
Indicadores de seguimiento	Informe de formación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

180

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



<u>Medida acordada 11</u>	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).
Indicadores de seguimiento	Número de horas/número de personas formadas desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
 y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
 USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
 auxiliares FESMC UGT



4. Área de actuación: Promoción profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

<u>Medida acordada 1</u>	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento elaborado.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 2</u>	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento establecido. Medios de difusión y número de personas a las que llegan por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Seis meses desde la firma del Plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 3</u>	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.
Indicadores de seguimiento	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028

182

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicium
y Biservicium Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicium y Biservicium

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicium y Biservicium

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 4</u>	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.
Indicadores de seguimiento	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida.
<u>Medida acordada 5</u>	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas por sexo y registro de datos.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 6</u>	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.
Indicadores de seguimiento	Informe estadístico.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicium y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicium y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicium y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 7	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes. Número de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 8	Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
Indicadores de seguimiento	Programas diseñados
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 9	Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.
Indicadores de seguimiento	Tope horario.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



OBJETIVO ESPECÍFICO 4. 2: Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa para corregir la masculinización de puestos y áreas	
Medida acordada 10	Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica y grupos, desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 11	Garantizar una participación mínima de mujeres (50/60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y hombres que participan.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 12	Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de mujeres promocionadas por grupo y categoría.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Medida acordada 13	Las personas auxiliares de servicios formadas como vigilantes de seguridad puedan optar a la empresa de seguridad. Siempre manteniendo la antigüedad.
Indicadores de seguimiento	Nº de hombres y mujeres que participan.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 14	Facilitar en tiempo y forma la formación al personal de servicios auxiliares, por los medios internos, para que llegue a las máximas personas de la plantilla, los cursos de formación de Vigilantes de Seguridad.
Indicadores de seguimiento	Nº de hombres y mujeres que participan.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

5. Área de actuación: Condiciones de trabajo

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

Medida acordada 1	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
Indicadores de seguimiento	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028

186

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 2</u>	Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.
Indicadores de seguimiento	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/6000€
<u>Medida acordada 3</u>	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/15000€
<u>Medida acordada 4</u>	Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación en las evaluaciones de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo.
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

187

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



<u>Medida acordada 5</u>	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.
Indicadores de seguimiento	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 6</u>	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

6. Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

<u>Medida acordada 1</u>	Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.
Indicadores de seguimiento	Publicación e-mailing y/o portal del personal.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante toda la vigencia del Plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ a valorar al finalizar la medida.
<u>Medida acordada 2</u>	Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo. RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.
Indicadores de seguimiento	Publicación e-mailing y/o portal del personal.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

189

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



<u>Medida acordada 3</u>	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante. debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes desagregadas por sexo durante el año.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
<u>Medida acordada 4</u>	Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 5</u>	Se entregarán cuadrantes 20 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciar los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.
Indicadores de seguimiento	Muestreo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico no repercutible

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



<u>Medida acordada 6</u>	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 7</u>	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
<u>Medida acordada 8</u>	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
<u>Medida acordada 9</u>	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 10	
	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 11	
	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año, debidamente justificados.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 12	
	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables. debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación
Temporalización/Prioridad	Durante la vigencia del plan. ALTA

192

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Seguimiento/Evaluación	04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 13</u>	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 10 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable. debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 14</u>	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno. debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 15</u>	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, según lo establecido en el régimen de visitas. debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028

193

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 16</u>	Las trabajadoras y trabajadores, que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 17</u>	En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Será decisión de la persona trabajadora acumular dicho permiso en jornadas completas o disfrutarlo de manera fraccionada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, así como para las jornadas inferiores a las completas
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 18</u>	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos/as establecidos judicialmente que

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Biservicios Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Biservicios
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Biservicios

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



	el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizara que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma). debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la necesidad
<u>Medida acordada 19</u>	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 20</u>	Se cambiarán jornada, adaptaciones de jornada o cambios de turnos para trabajadores/as con hijos/as menores de edad o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, si las condiciones del servicio lo permiten. Se hará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, que se notificarán con urgencia. debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
<u>Medida acordada 21</u>	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 22</u>	Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, y se notificarán con urgencia.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 23</u>	Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la necesidad
Medida acordada 24	Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.
Indicadores de seguimiento	Puestos en que aplica y personas afectadas desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste de desarrollo
Medida acordada 25	Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.
Indicadores de seguimiento	Personas afectadas desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste de desarrollo
Medida acordada 26	Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales. debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste de desarrollo
Medida acordada 27	Ampliar los motivos y especificarlos para poder acogerse a la reducción de jornada (personales, estudios, separación, divorcio...).

197

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Indicadores de seguimiento	Motivos ampliados
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la necesidad
Medida acordada 28	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a cuatro clases de preparación al parto o exámenes prenatales. Debidamente justificadas
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la necesidad

7. Área de actuación: Infrarrepresentación femenina

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1. Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.

Medida acordada 1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
Indicadores de seguimiento	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de

198

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



	detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
Indicadores de seguimiento	Informe.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 3</u>	Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas
Indicadores de seguimiento	Número de candidaturas presentadas y número de veces que se aplica la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

8. Área de actuación: Retribuciones y auditoría salarial

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1 Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor

Medida acordada 1	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.
Indicadores de seguimiento	Estudio retributivo (anual), auditoría salarial (bienal) y poner en relación con la valoración de puestos de igual valor (durante la vigencia del plan).
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Varias (ver campo de arriba). ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.
Indicadores de seguimiento	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables.
Indicadores de seguimiento	Análisis de los conceptos salariales.

200

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
 y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
 María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
 USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
 auxiliares FESMC UGT

9. Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género

<u>Medida acordada 1</u>	Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLPT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
Indicadores de seguimiento	Elaboración declaración de principios
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste no económico no repercutible.
<u>Medida acordada 2</u>	Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse.
Indicadores de seguimiento	Difusión de la declaración de principios a la plantilla
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste no económico no repercutible.
<u>Medida acordada 3</u>	Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el alta mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de

202

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



	ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.
Indicadores de seguimiento	Elaboración o revisión del protocolo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste no económico no repercutible.
Medida acordada 4	
	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Contenido y número de veces que se ha incluido
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/Coste en función del número de formaciones
Medida acordada 5	
	Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Número de cursos/horas, número de participantes y su contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/Coste en función del número de formaciones
Medida acordada 6	
	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como la resolución de los mismos.

203

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Indicadores de seguimiento	Informe
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH, medida no repercutible económicamente.
Medida acordada 7	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos.
Indicadores de seguimiento	Acciones y contenido de las mismas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 8	Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.
Indicadores de seguimiento	Medidas de difusión del protocolo y comprobación de accesibilidad.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH, medida no repercutible económicamente.
Medida acordada 9	Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo.
Indicadores de seguimiento	Canal creado y medidas para preservar el anonimato de la persona denunciante

204

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH, medida no repercutible económicamente.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
 y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
 USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
 auxiliares FESMC UGT



10. Área de mejora: Violencia de género

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

<u>Medida acordada 1</u>	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Muestra de comunicaciones.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 2</u>	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 3</u>	La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.

206

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicium y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicium y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicium y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	
	La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 5	
	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 6	
	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6

207

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



	meses recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
<u>Medida acordada 7</u>	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
<u>Medida acordada 8</u>	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
<u>Medida acordada 9</u>	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa. Siempre justificados documentalmente y adaptado a la legislación vigente.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
<u>Medida acordada 10</u>	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos. Siempre justificados documentalmente y adaptado a la legislación vigente.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
<u>Medida acordada 11</u>	La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH.
Medida acordada 12	
	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 13	
	A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 14	
	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad	Durante la vigencia del plan. ALTA

210

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Seguimiento/Evaluación	04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
<u>Medida acordada 15</u>	La empresa concederá una ayuda económica de 700€, en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
<u>Medida acordada 16</u>	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones establecidas y número de mujeres víctimas contratadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



11. Área de mejora: Comunicación y sensibilización

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa

<u>Medida acordada 1</u>	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.
Indicadores de seguimiento	Revisión documentación. MEDIA
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 2</u>	Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.
Indicadores de seguimiento	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	A partir del primer año de vigencia del plan. MEDIA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 3</u>	Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.
Indicadores de seguimiento	Correcciones hechas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 04/2026.04/2027.04/2028

212

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 4</u>	Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.
Indicadores de seguimiento	Correcciones hechas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-BAJA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.	
<u>Medida acordada 5</u>	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.
Indicadores de seguimiento	Difusiones hechas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 6</u>	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
Indicadores de seguimiento	Creación del espacio y contenidos.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 7	
Indicadores de seguimiento	Número de empresas informadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 8	
Indicadores de seguimiento	Número de empresas informadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MUY ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.	
Medida acordada 9	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
Indicadores de seguimiento	campaña.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

214

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



<u>Medida acordada 10</u>	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Objetivo específico 11.4.: Realizar una campaña de sensibilización e información	
<u>Medida acordada 11</u>	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
Indicadores de seguimiento	Campaña y contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 12</u>	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad
Indicadores de seguimiento	Difusión hecha.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

215

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Objetivo específico 4: Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.	
<u>Medida acordada 13</u>	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados
Indicadores de seguimiento	Espacio de la memoria
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 14</u>	
Indicadores de seguimiento	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Campaña y contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 04/2026.04/2027.04/2028
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad	
<u>Medida acordada 15</u>	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación del R.D la Ley 2/2024 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.
Indicadores de seguimiento	Difusión y contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 04/2026.04/2027.04/2028

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



**Personal
responsable/Dotación
económica**

RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT

Comisión de Seguimiento

Finalidad

Con el fin de realizar la evaluación periódica de las acciones y el seguimiento del plan de igualdad se ha creado una Comisión de seguimiento y evaluación. Actuará de elemento dinamizador de las acciones.

Objetivos

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el proceso de desarrollo del Plan, determinando las actuaciones que se han realizado, las que están en proceso de realización y las que no se han realizado.
- Averiguar el tipo de dificultades encontradas para el desarrollo de cada actuación.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de acuerdo con el compromiso adquirido.

Funciones

- Planificación de acciones.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan de igualdad.
- Participación y asesoramiento en las medidas previstas en el plan de igualdad.
- Elaboración de un informe anual para reflejar:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.
 - La eficacia de las medidas puestas en marcha.
 - La propuesta de medidas correctoras.

218**Por la parte empresarial:**

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicium y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicium y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicium y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Composición

Por parte de las empresas:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales

Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte sindical:

José Carlos Gil Iglesias, USO

Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT

Por parte de la **Comisión de Seguimiento** se establecerán mecanismos que permitan realizar un seguimiento periódico de los resultados derivados de las medidas adoptadas que este Plan recoge. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan.

Se elaborará un **informe anual desagregado por cada una de las empresas**, donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa. Durante las reuniones de seguimiento del plan se irán detectando las nuevas necesidades, así como el reajuste de las medidas y su puesta en marcha.

La proposición de nuevas medidas para mejorar el cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas puestas en marcha y en consecuencia a las necesidades de la plantilla; se trasladará a la dirección para su negociación o aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento.

REVISIÓN Y/O MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN)

219

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales

Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO

Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Sin perjuicio de los plazos de revisi3n que se contemplan de manera espec3fica en el presente Plan de Igualdad, el mismo deber3 revisarse, en todo caso, si concurre cualquier circunstancia prevista en el art3culo 9.2 del RD 901/2020, ser3 objeto de revisi3n si concurren alguna de las siguientes circunstancias, entre otras:

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluaci3n.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuaci3n a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuaci3n de la Inspecci3n de Trabajo y Seguridad Social.
3. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus m3todos de trabajo, organizaci3n o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagn3stico de situaci3n que haya servido de base para su elaboraci3n.

Todo lo recogido en las fichas de medidas podr3 ser modificaci3n por decisi3n de la Comisi3n de Seguimiento de Igualdad, cuando concurren alguna/as de las siguientes circunstancias:

- Detecci3n de errores en el entendimiento o la implantaci3n de una medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- Detecci3n que la medida propuesta no alcance el objetivo previsto, siendo necesario el acuerdo sobre la implantaci3n de una distinta.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el per3odo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

La **Comisi3n de Seguimiento** acometer3 los trabajos que resulten necesarios de actualizaci3n del diagn3stico, medidas, y cualquier otro aspecto del Plan de Igualdad, debiendo proponer a la Comisi3n Negociadora del Plan de Igualdad aquellas modificaciones que resulten necesarias. Ser3 la Comisi3n Negociadora la que deba

220**Por la parte empresarial:**

Bel3n Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Mart3n Rodr3guez, Director Comercial Biservicus y Bisermax
Mar3a del Cristo Fajardo Gonz3lez, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

Jos3 Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodr3guez, Secretaria estatal de Igualdad y Formaci3n de FTSP-
USO

Marian L3pez Mart3nez, CCOO del H3bitat
Mar3a Victoria Embid, 3rea de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



aprobar por mayoría de sus miembros y en las condiciones que determina su Reglamento, cualquier modificación del presente Plan de Igualdad, levantándose la correspondiente acta al efecto.

Para llevar a cabo los cambios indicados, la Comisión Negociadora convocará una reunión para el debate y seguimiento de las nuevas medidas, cuya adopción del nuevo cambio requerirá el acuerdo de la mayoría.

En el supuesto de llegar a aplicarse finalmente el cambio, deberá difundirse el mismo a través de la Intranet, o el canal que considere apropiado la Dirección de la Empresa para el conocimiento de la plantilla.

Para la resolución de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento establecerá una nueva reunión de la Comisión Negociadora, en orden a resolver la situación presentada.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas que componen la Comisión.

En el supuesto de que las partes negociadoras no alcancen un acuerdo, acuerdan someterse a los procedimientos de resolución alternativa de conflictos, ante la autoridad laboral competente (mediación, arbitraje o conciliación).

Evaluación

La evaluación va a proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitirán integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones. Esta debe ser sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparación y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicium
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicium y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicium y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Evaluación	
Evaluación del proceso	<p>Identifica el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas por medio de las actuaciones planificadas y el tipo de dificultades encontradas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desarrollo de las actuaciones emprendidas. • Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las actuaciones. • Cambios producidos en las actuaciones y desarrollo del Plan, atendiendo a su flexibilidad.
Evaluación de resultados	<p>Identifica la consecución de los objetivos específicos establecidos en el Plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las actuaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan. • Nivel de corrección de las desigualdades. • Grado de consecución de los resultados esperados.
Evaluación del impacto	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad. • Grado de acercamiento de la igualdad a la plantilla. • Cambios en la cultura y de actitudes en la entidad.

La Comisión de Seguimiento se reunirá periódicamente (al menos una vez al año) para analizar el alcance de las medidas del Plan y el seguimiento por parte de la plantilla, y emitir un informe valorando el grado de cumplimiento incluyendo las recomendaciones pertinentes.

Para la evaluación del Plan se utilizará una metodología que garantice la obtención de información y permita dar cuenta de los resultados obtenidos para valorar el grado de ejecución del Plan.

Este modelo de evaluación se basará en tres dimensiones con tres niveles de análisis: medidas, objetivos y áreas.

Comunicación

222

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
 y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermex
 María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
 USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
 auxiliares FESMC UGT



La Comisión de Seguimiento instrumentará las medidas de comunicación acordadas en el presente Plan y se divulgarán de manera que lleguen a toda la plantilla, así como a las demás entidades y lugares donde se desarrollen actividades por parte de la empresa como medio de difusión de las medidas acordadas y compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

Así mismo, se procurará asegurar la comunicación de la plantilla con la Comisión de Seguimiento, quienes informarán de cualquier asunto que consideren del interés en esta material.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Áreas	Medidas	2025		2026		2027		2028	
		PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE
Responsable de Igualdad	1 Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.								
	2 Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.								
	3 Nombrar coordinadoras/es de igualdad, por la parte social de los sindicatos firmantes del plan, dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento.								
Selección y	1 Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.								

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



2	Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.								
3	Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.								
4	Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género								
5	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.								
6	Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.								

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



7	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.							
8	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.							
9	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.							
10	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos").							
11	Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).							

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



12	Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.								
13	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.								
14	Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.								
15	Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.								

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



16	Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos, donde este infrarrepresentado.								
17	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios								
18	Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.								
19	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección								
20	Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.								

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



	21	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).							
	22	Establecer colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.							
Clasificación Profesional	1	Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.							
	2	La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.							

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



	3	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.							
	4	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.							
Formación	1	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.							
	2	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluida el personal incorporado por subrogación							
	3	Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).							
	4	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.							

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



5	Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente								
6	Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.								
7	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.								
8	Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.								
9	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.								

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



	10	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.							
	11	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).							
Promoción	1	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.							
	2	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.							

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



3	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.							
4	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.							
5	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.							
6	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.							
7	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.							

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



8	Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.								
9	Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.								
10	Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas								
11	Garantizar una participación mínima de mujeres (50/60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.								
12	Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada								

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



	13	Las personas auxiliares de servicios formadas como vigilantes de seguridad puedan optar a la empresa de seguridad. Siempre manteniendo la antigüedad.								
	14	Facilitar en tiempo y forma la formación al personal de servicios auxiliares, por los medios internos, para que llegue a las máximas personas de la plantilla, los cursos de formación de Vigilantes de Seguridad.								
Condiciones de Trabajo	1	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.								
	2	Revisar y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.								
	3	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.								
	4	Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación en las evaluaciones de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo.								

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



	5	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.							
	6	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.							
Ejercicio Corresponsable de los Derechos	1	Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.							
	2	Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo.							
	3	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante. debidamente justificados							

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



4	Establecer que las personas que se acogen a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.								
5	Se entregarán cuadrantes 20 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciar los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.								
6	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.								
7	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.								
8	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. debidamente justificados								
9	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).								

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



10	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.								
11	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año, debidamente justificados.								
12	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables. debidamente justificados								
13	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 10 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable. debidamente justificados								
14	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno. debidamente justificados								

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



15	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, según lo establecido en el régimen de visitas. debidamente justificados								
16	Las trabajadoras y trabajadores, que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. debidamente justificados								
17	En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Será decisión de la persona trabajadora acumular dicho permiso en jornadas completas o disfrutarlo de manera fraccionada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, así como para las jornadas inferiores a las completas								

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



18	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos/as establecidos judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma). debidamente justificados								
19	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.								
20	Se cambiarán jornada, adaptaciones de jornada o cambios de turnos para trabajadores/as con hijos/as menores de edad o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, si las condiciones del servicio lo permiten. Se hará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, que se notificarán con urgencia. debidamente justificados								

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



21	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.								
22	Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, y se notificarán con urgencia.								
23	Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.								
24	Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.								
25	Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.								
26	Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales. debidamente justificados								

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



	27	Ampliar los motivos y especificarlos para poder acogerse a la reducción de jornada (personales, estudios, separación, divorcio...).								
	28	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a cuatro clases de preparación al parto o exámenes prenatales. Debidamente justificadas								
Infrarrepresentación Femenina	1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales								
	2	Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.								
	3	Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas								

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Retribuciones y Auditoría Salarial	1	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.						
	2	En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.						
	3	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables.						

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Prevención del Acoso	1	Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLPT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.							
	2	Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse.							
	3	Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el alta mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.							

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



4	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.								
5	Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.								
6	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como la resolución de los mismos.								
7	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos.								
8	Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.								
9	Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo.								

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Violencia de Género	1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.							
	2	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.							
	3	La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.							

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



4	La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.								
5	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.								
6	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.								

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



7	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.								
8	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.								
9	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa. Siempre justificados documentalmente y adaptado a la legislación vigente.								

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



10	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos. Siempre justificados documentalmente y adaptado a la legislación vigente.							
11	La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.							
12	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.							
13	A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.							
14	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género							

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



	15	La empresa concederá una ayuda económica de 700€, en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.							
	16	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.							
Comunicación y Sensibilización	1	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.							
	2	Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.							
	3	Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.							
	4	Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.							

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



5	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.							
6	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa							
7	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.							
8	Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.							
9	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.							
10	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.							

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



11	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo							
12	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad							
13	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados							
14	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.							
15	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación del R.D la Ley 2/2024 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.							

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual

253

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



INTRODUCCIÓN

Conscientes, MITIE FACILITIES SERVICES y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de MITIE FACILITIES SERVICES están orientados hacia el respeto de las personas que integran la empresa, las partes firmantes reconocen la obligación de condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en MITIE FACILITIES SERVICES, materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

MITIE FACILITIES SERVICES y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones laborales que atenten contra a la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, MITIE FACILITIES SERVICES está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

La integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato son derechos que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

254

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
 y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
 María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
 USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
 auxiliares FESMC UGT



Otras normas a tener en cuenta en este ámbito son el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre y el artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

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

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

1. **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.

2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente de las conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.

3. **Medidas reactivas** frente a las conductas contra la libertad sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

- Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
- Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

255

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándose su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, MITIE FACILITIES SERVICES se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- MITIE FACILITIES SERVICES velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva
- MITIE FACILITIES SERVICES reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.

OBJETIVOS

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



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

Este protocolo velará especialmente por:

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

4. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

257

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
 y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
 María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
 USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
 auxiliares FESMC UGT



El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en MITIE FACILITIES SERVICES en territorio estatal sin exclusiones,

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

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

VIGENCIA Y REVISIÓN

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, a los 4 años se realice una revisión con la parte social y de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento o actualizaciones por los cambios legales, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y la parte social.

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

258

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



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

REGISTRO

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma.

PRINCIPIOS

- **Confidencialidad y reserva**

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

259

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



- **Diligencia y celeridad**

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

- **Respeto y dignidad a las personas**

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

- **Contradicción y oralidad**

El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas. Este principio implica que deben escucharse las declaraciones de las personas implicadas, no se refiere a la presentación de pruebas (mensajes, registro de llamadas, etc.)

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

- **Protección de Datos**

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

- **Indemnidad frente a represalias**

Queda prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo hacia una persona como consecuencia de la presentación de queja, reclamación, denuncia, recurso contra su discriminación por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra su libertad sexual o la de otra persona, así como hacia quienes comparezcan como testigos o participen en el procedimiento. Esta indemnidad quedará suspendida si se demuestra que ha existido una denuncia falsa de mala fe con la intención de perjudicar a la persona denunciada por motivos ajenos a ninguna conducta

260

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



contra la integridad sexual, el acoso sexual o por razón de sexo. En este caso la denuncia falsa conllevará medidas disciplinarias correspondientes.

Esta garantía de indemnidad quedará suspendida también para quienes comparezcan como testigos o participen en el procedimiento si se demuestra que la declaración o participación ha sido de mala fe.

- **Enfoque de género y derechos humanos**

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

- **Garantía de actuación**

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

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

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

Restitución de las víctimas

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

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

Se garantizarán todos los derechos laborales de la víctima y su protección social si fuera necesario, facilitando la obtención de ayuda psicológica.

CONCEPTOS Y DEFINICIONES

8.1. Conductas contra la libertad sexual

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Se consideran **conductas contra la libertad sexual** todas aquellas conductas y/o actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionen el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo los cometidos en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos (Art. 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de este tipo de conductas, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que se definen a continuación:

8.1.1. Acoso sexual

Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Tipos de acoso sexual

262

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
 y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
 María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
 USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
 auxiliares FESMC UGT



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

Físicas

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

8.1.2. Acoso por razón de sexo

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

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

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.

264

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

Ciberacoso o acoso virtual

La Ley Orgánica 10/22 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

(*) En todos los tipos de acoso enumerados, estos ejemplos de conductas no pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

MEDIDAS PREVENTIVAS

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

Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las acciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir funciones asociadas a la misma.

Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género

Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género

Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos

Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.

La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de acoso de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en ningún caso, las 12 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.

- **Información y Sensibilización**

- ✓ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
- ✓ El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla, estará difundido en los QR de las carpetas azules de los centros, teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
- ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para MITIE FACILITIES SERVICES.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT



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

- **Formación**

✓ Se impartirá la formación necesaria en prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual a todas las personas que formen parte de la comisión

✓ Se organizarán talleres formativos para la plantilla sobre prevención y actuación frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, e incidiendo en el ámbito digital.

MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

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

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de la MITIE FACILITIES SERVICES y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras de la comisión de seguimiento del plan de igualdad (que participaran de forma rotativa) quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de MITIE FACILITIES SERVICES.

267

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermex Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermex
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermex

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



- Remedios Pascual Pascual
- Rosa Belén Andrade Fachal
- Por parte de la representación social:

Se establecerá de manera rotativa, por representatividad, entre los sindicatos firmantes del presente protocolo.

Se designa una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a Remedios Pascual Pascual.

Así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora, así como los recursos y el tiempo requerido por la RLPT que forme parte de dicha comisión, serán por cuenta de la empresa.

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual, así como quienes sean conocedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

- ***Fase I. Denuncia***

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicium
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicium y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicium y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



La **denuncia** (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico determinado por la empresa, a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional.

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

La denuncia deberá contener:

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

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

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

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

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
 Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
 y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
 María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
 Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
 USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
 María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
 auxiliares FESMC UGT



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

- **Fase II: Investigación**

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de **72 horas laborables** a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de **48 horas laborables** se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona agresora y las interferencias durante el proceso de investigación, **la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares** mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

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

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

270

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



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

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 30 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

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

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

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

• **Fase III: Resolución**

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

El informe incluirá la siguiente información:

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

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



- Conclusiones y propuesta de acciones

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

MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

MITIE FACILITIES SERVICES adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales del centro de trabajo si el Servicio de PRL lo considera necesario.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Facilitación del apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier otra conducta contra la libertad sexual, se estimen beneficiosas para su recuperación.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT mientras se mantenga la situación de incapacidad devenida de estas situaciones.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en el centro de trabajo.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



ANEXO 1

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

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

274

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicus
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicus y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicus y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

275

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax
María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Por parte de la empresa:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales

Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

277

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

Maria del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT



Por la parte sindical:

Jose Carlos Gil Iglesias, USO

Vanesa Navarro Rodriguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, Adjunta a Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat

Victoria Embid Martin, Área de Igualdad Seguridad y Servicios Auxiliares FESMC-
UGT

278

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Directora de Relaciones laborales
Leo Ruiz Medina, Director Regional Sur y Canarias / Servicios PMR/ Biservicios
y Bisermax Canarias

Juan de la Cruz Martín Rodríguez, Director Comercial Biservicios y Bisermax

María del Cristo Fajardo González, Jefa de Personal Biservicios y Bisermax

Por la parte social:

José Carlos Gil Iglesias, USO
Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-
USO

Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios
auxiliares FESMC UGT