



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

OVERWINNING SECURITY S.L.

2024

900 470 700 . central@overwinning.es . www.overwinning.es . C/ San Petersburgo 21 -10005- CÁCERES

1. Presentación



SOBRE EL GRUPO OVERWINNING, OVERWINNING SECURITY, S.L. nació, en su actual configuración, por la determinación de un empresario, procedente del Sector de la Seguridad con una amplia experiencia (desde el año 1.989) y un alto grado de especialización y cualificación. A este empresario, que hoy compone su Consejo de Administración, se han ido incorporando directivos, a los que se les ha dado una participación en la mercantil. La Filosofía de esta mercantil y por tanto de GRUPO OVERWINNING, en su ya larga trayectoria como Empresa de Servicios, ha sido la de ser siempre "fundamentalmente serios y fieles a los compromisos" adquiridos con nuestros clientes, tratando de adaptarnos a sus necesidades reales, ofreciéndoles unos servicios de calidad, con un alto grado de especialización y profesionalidad, todo ello a unos precios razonables y competitivos respecto al resto de empresas del sector. OVERWINNING SECURITY, no es solo una marca, es la respuesta a un mercado dinámico, en constante evolución y cada vez más exigente que requiere flexibilidad, adaptación y la prestación de servicios de calidad a través de las nuevas tecnologías y equipos profesionales. Gracias a sus empleados altamente cualificados y cuidadosamente seleccionados, OVERWINNING SECURITY, puede ofrecer a sus clientes servicios globales de gran calidad, todo ello avalado por los más de 30 años de profesionalidad de sus empresas., OVERWINNING se ha convertido en un referente para las empresas del sector y para la sociedad en general. El GRUPO, con una estrategia clara de diversificación apuesta firmemente por los multiservicios, para que sus clientes se olviden de todas aquellas áreas consideradas como no estratégicas de su actividad. Sobre OVERWINNING SEGURIDAD Y VIGILANCIA OVERWINNING SEGURIDAD Y VIGILANCIA presta los siguientes servicios:

- Vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones
- Colaborar con las fuerzas y Cuerpos de Seguridad en relación con el objeto de su protección.
- Rondas internas
- Planificación y asesoramiento de las actividades de seguridad, contempladas en la Ley
- Instalación y mantenimiento de aparatos, equipos, dispositivos y sistemas de seguridad conectados a Centrales receptoras de alarma o de videovigilancia.

Explotación de centrales de alarma, y monitorización de señales de dispositivos auxiliares para la seguridad de personas, bienes muebles o inmuebles. OVERWINNING SEGURIDAD Y VIGILANCIA se preocupa por ofrecer y demostrar una excelente gestión en sus servicios y ello lo avalan las diversas certificaciones que posee basadas en referencias internacionales: calidad (ISO 9001:15), y medio ambiente (ISO 14001:15) acreditadas por entidad externas (APPLUS), y auditadas continuamente para vigilar su correcto seguimiento, así como su última autorización ISO, (ISO 45001)

OVERWINNING SECURITY, S.L con la elaboración del presente plan, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente



por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las modificaciones que establece 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.

Asumimos el principio de igualdad en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por esta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

Las partes suscriptoras de este plan de igualdad son:

Por parte de la empresa:

FERNANDO LUIS CARRILLO VAZQUEZ, fcarrillo@overwinning.es

Por parte de la RLT como sindicato más representativo del sector:

ANTONIO PINO FRANCO. FEDERACION DEL HABITAT DE CC.OO. DE EXTREMADURA. apino@habitat.ccoo.es

3. Ámbito personal, territorial y temporal



Este Plan de Igualdad aplica al centro de trabajo C/ San Petersburgo, N.º 21, C.P.10.005, Cáceres, el ámbito es regional y se aplica a la totalidad de la plantilla.

4. Informe diagnóstico

Resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos.

- El número de personas de la plantilla de la empresa es un único trabajador, hombre, categoría profesional de administrativo, empresa 100 % masculinizada.
- **Procesos de selección y contratación:** El proceso de selección del único trabajador de la empresa, hombre, fue mediante entrevistas y valoraciones en las mismas acorde al puesto de trabajo.
- **Clasificación profesional:** Solo existe en la empresa la categoría profesional de administrativo.
- **Formación:** Durante el año 2023 no se recibió formación por parte de la empresa.
- **Promoción profesional:** No ha existido al tener solo un trabajador y solo puesto de trabajo.
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres:** Este apartado no se ha podido realizar porque la empresa en el año 2023 cuenta con un solo trabajador cuyos datos no se pueden comparar con los datos de una mujer al no haber mujeres en la plantilla, imposible calcular la brecha salarial.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral:** Se aplican los derechos de conciliación de la legislación vigente
- **Retribuciones:** Según convenio estatal de empresas de seguridad.
- **Infrarrepresentación femenina:** No hay mujeres en plantilla.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:** Al no existir mujeres no se ha producido ningún acoso.
- **Salud laboral con perspectiva de género:** No se aplica
- **Violencia de género.** Al no tener mujeres en la plantilla no se ha generado ningún caso.
- **Lenguaje y comunicación no sexista:** no se aplica lenguaje inclusivo en la estructura de la empresa.

CONCLUSIONES

- Principales problemas y dificultades detectadas.

El principal problema es que es una plantilla de un solo hombre y al no existir mujeres no hay comparativas ni protocolos ni procedimientos aprobados.

- Ámbitos prioritarios de actuación.



Incorporación femenina a la empresa, aprobar protocolos y procedimientos.

5. Objetivos del plan de igualdad

Objetivos generales

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en la cultura de la empresa
- Favorecer la incorporación de las mujeres a la empresa

Objetivos específicos:

- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.
- Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
- Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
- Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).
- Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
- Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
- Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

6. Medidas de igualdad

Para llevar a cabo los objetivos propuestos en materia de igualdad de oportunidades y para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal de OVERWINNIG SECURITY se desarrollarán una serie de acciones, que se describen a continuación:

Proceso de selección y contratación:

Objetivo	Medida	Indicadores	Calendario	Responsable
Presencia equilibrada de mujeres	Incluir como criterio de selección la preferencia del	-Nº de procesos de selección realizados desagregado por	Anual	RRHH



y hombres en todos los niveles de la empresa.	sexo menos representado en igualdad de méritos y capacidades.	sexo. -Nº de personas efectivamente incorporadas desagregada por sexo.		
---	---	---	--	--

Clasificación Profesional:

Objetivo	Medida	Indicadores	Calendario	Responsable
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	<p>Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.</p> <p>Realizar los ajustes necesarios y proporcionales en las nuevas contrataciones en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.</p>	<p>-Nº de medidas propuestas y puestas en marcha.</p> <p>- Verificar si se ha realizado, o que grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional</p> <p>- Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de genero</p> <p>- Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.</p>	Anual	RRHH

Formación:

Objetivo	Medida	Indicadores	Calendario	Responsable



<p>Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.</p>	<p>Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal</p>	<p>-N.º de medidas propuestas y puestas en marcha. Nº. Total, de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</p>	<p>Anual</p>	<p>RRHH</p>
---	--	--	--------------	-------------

-10005- CÁCERES

C/ San Petersburgo 21

www.overwinning.es

Promoción profesional:

Objetivo	Medida	Indicadores	Calendario	Responsable
<p>Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.</p>	<p>Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción. Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.</p>	<p>-N.º de medidas propuestas y puestas en marcha. -N.º de procesos de promoción realizados. -N.º y porcentaje, desagregado por sexo de candidaturas presentadas. -N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan</p>	<p>Anual</p>	<p>RRHH</p>

www.overwinning.es

900 470 700



<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">-10005- CÁCERES</p>		<p>en los procesos de promoción.</p> <p>-N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.</p> <p>- Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.</p>		
--	--	--	--	--

C/ San Petersburgo 21

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

Objetivo	Medida	Indicadores	Calendario	Responsable
<p>Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.</p>	<p>Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de que medios)</p>	<p>-N.º de medidas propuestas y puestas en marcha.</p> <p>-Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.</p> <p>-N.º y porcentaje, desagregado por sexo de personas que hacen uso de los derechos y medidas.</p>	<p>Anual</p>	<p>RRHH</p>



Objetivo	Medida	Indicadores	Calendario	Responsable
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.	-N.º de medidas propuestas y puestas en marcha. -Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo. -N.º de seguimientos de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada.	Anual	RRHH

Retribuciones y auditoria retributiva:

Objetivo	Medida	Indicadores	Calendario	Responsable
Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.	-Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres. -N.º de complementos redefinidos y numero de mujeres y hombres que los perciben. - Concepto e importe de	Anual	RRHH



		los complementos salariales que se abonan, por sexo..		
--	--	---	--	--

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivo	Medida	Indicadores	Calendario	Responsable
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el protocolo.	-Verificar la elaboración del documento previsto. -N.º y tipo de actuaciones de información del protocolo. - Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.	Anual	RRHH

Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género:



Objetivo	Medida	Indicadores	Calendario	Responsable
Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de genero.	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las victimas de violencia de genero.	-Verificar la elaboración o no del documento previsto. - N.º de mujeres contratadas victimas de violencia de genero.	Anual	RRHH

Comunicación inclusiva y no sexista:

Objetivo	Medida	Indicadores	Calendario	Responsable
Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.	Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.	-N.º de publicaciones revisadas y actualizadas.	Anual	RRHH
	Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de genero (pagina web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...)	-N.º y tipos de cambios realizados.	Anual	RRHH
		-Listado de materiales y elementos de comunicación visual y cambios realizados.	Anual	RRHH

7.Aplicación y seguimiento

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad



Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Las partes acuerdan que la Comisión de seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
- Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
- Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

7. Evaluación y revisión

El órgano de evaluación del plan de igualdad será la comisión de seguimiento del plan de igualdad conformado por la parte empresarial y por la representación legal de las personas trabajadoras si hubiese representante.

Se realizará una evaluación intermedia en el 2026 y una evaluación final en el 2028 siguiendo los indicadores de seguimiento establecidos en las medidas del plan de igualdad

8. Calendario de actuaciones

MEDIDA	APLICACIÓN
1. Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.	Anual
2. Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.	Anual
3. Realizar los ajustes necesarios y proporcionales en las nuevas contrataciones en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.	Anual
4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal	Anual
5. Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción.	Anual
6. Garantizar la presencia de personas del sexo menos	



	representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.	
7.	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de que medios)	Anual
8.	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.	Anual
9.	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.	Anual
10.	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT.	Anual
11.	Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el protocolo.	Anual
12.	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.	Anual
13.	Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.	Anual
14.	Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...)	Anual

9. Procedimiento de modificación

Independientemente de los plazos de revisión que se reflejan específicamente en este Plan de Igualdad, se deberá revisar siempre si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.



Igualmente se procederá a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, o incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos y cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios en particular, de la legislación aplicable al sector público fundacional o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
2. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
3. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
4. Cuando una resolución judicial condene a la Fundación por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico de situación y las medidas del plan de igualdad, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. La Comisión de seguimiento se reunirá una vez cada año y cuantas veces se solicite. Los acuerdos de esta requerirán para su validez del voto favorable de la mayoría de cada una de las partes (parte social y parte empresarial) de la Comisión de Seguimiento.

Las diferencias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría de cada una de las partes (social y empresarial) de la Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC) o acuerdo que le sustituya.

11. Vigencia del plan de igualdad:

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de la firma.

En representación de la empresa.

En representación de la plantilla.



D. Fernando Luis Carrillo Vázquez.

D. Antonio Pino Franco

900 470 700 . central@overwinning.es . www.overwinning.es . C/ San Petersburgo 21 -10005- CÁCERES



ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Reunida en Cáceres en la sede provincial de la central sindical de CC.OO. a **27 de febrero de 2024**], la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de [indicar razón social], compuesta:

En representación de la empresa por:

Fernando Luis Carrillo Vázquez. Adjunto a DIRECCION EJECUTIVA.

En representación de las personas trabajadoras por:

Antonio Pino Franco, CC.OO. Representante.

Acuerda

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa [indicar razón social], cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2ª Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de [indicar lo que proceda].

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 14,00 horas del día 27 de febrero de 2024

En representación de la empresa.

En representación de la plantilla.

D. Fernando Luis Carrillo Vázquez.

D. Antonio Pino Franco