

# ***PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A***

## **II PLAN DE IGUALDAD Enero 2022- Enero 2026**



**Firmado por Comisión Negociadora Mixta: PLAN DE IGUALDAD 2022-2026 DE PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A**

**Representación Organización**

**Representación Sindicato Representativo**

**Representación Plantilla**

Fdo.

Fdo.

Fdo.

Fdo.

Fdo.

Fdo.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.....	3
2. COMPROMISO DIRECCIÓN.....	6
3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN .....	7
3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD.....	7
3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.....	7
3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO.....	9
3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	10
3.5. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES/AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	11
3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS.....	12
3.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	12
3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	12
3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO .....	12
3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE .....	13
4. OBJETIVO GENERAL.....	14
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	14
6. OJETIVOS ESPECIFICOS Y MEDIDAS.....	15
7. PRESUPUESTO.....	31
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	31
9. AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA .....	32
10. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	34
11. ANEXOS .....	37

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajado en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

### 1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A.

#### **A nivel Internacional:**

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

### **A nivel europeo:**

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.

En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.

- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.

- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

#### **A nivel Nacional,**

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo

1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

#### **Convenios colectivos de aplicación:**

- Resolución de 18 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2021
- Actualmente el convenio colectivo estatal pendiente de publicación de 2022 presentado en la dirección general de trabajo.

## **2. COMPROMISO DIRECCIÓN**

La dirección de PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A, declara su compromiso con 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 con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, 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.

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, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“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”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

### **3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

La empresa ha negociado con la representación legal de la plantilla, en el seno de la Comisión Negociadora (apartado 9), el Diagnóstico de situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la empresa se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Siendo las conclusiones obtenidas:

#### **3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A, como tal no dispone de política sobre Responsabilidad Social Corporativa, ni de un compromiso formalizado para con la Igualdad de trato y de oportunidades. No obstante, se convierte en evidencia la determinación de avanzar en ello a través del presente Informe de Diagnóstico para la elaboración de Plan de Igualdad de la empresa.

Por tanto, es importante la realización y puesta en marcha de un Plan de Igualdad que materialice el compromiso evidente que PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS tiene con la igualdad. Se recomienda, actualizar, definir y disponer de política de igualdad para su implementación.

Aplicación de medidas de acción positiva garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dirigidas a eliminar sesgos culturales inconscientes que puedan estar ocurriendo.

#### **3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA**

Se trata de una plantilla masculinizada (0,16) con un criterio de distribución del 13,57%-86,43% (alejada de lo que se entiende por composición equilibrada según la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de 60%-40%). Estos serán los datos que se tendrán como unidad de referencia a la hora de establecer la consecución de objetivos en materia de igualdad en cada área de análisis en este Diagnóstico.

También se ha de tener en cuenta que, pese a esta realidad, a medida que se profundiza en el análisis podemos observar como el criterio de distribución y la brecha de género se alejan de la existente en distintas áreas de análisis, estableciéndose así áreas de mejora mediante la puesta en marcha de medidas de acción positiva que permitan conseguir un criterio de distribución paritario en todas las áreas y niveles de la organización.

A pesar de la masculinización generada debido al sector al que pertenecen se observan sesgos de género respecto a la edad, siendo inferior el porcentaje de mujeres contratadas entre 21 y 35 años y de 60 a más años, sin embargo, el porcentaje de mujeres se equilibra respecto a la antigüedad que ocupan aumentando el índice de feminización en más de 10 años con un valor del 0,13 cercano al criterio.

En cuanto a la distribución por categorías y nivel jerárquico, existe una clara segregación horizontal y vertical derivada de esta masculinización del sector, presentando categorías en las que únicamente existe presencia masculina. Sin embargo, sería interesante conocer la representación de la dirección general por si pudiese aportar datos contrarios al criterio que permitiesen fomentar la participación de las mujeres en el sector y la creación de referentes.

PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A, debe garantizar la participación de la plantilla en la elaboración del Diagnóstico, así como en el diseño e implantación del Plan de Igualdad, desde su participación en el seno de la Comisión de Igualdad, desde las competencias reconocidas, en cumplimiento con el marco legal/normativo existente. Y en la medida de lo posible incorporando la participación de las mujeres en la representación de la plantilla, para contribuir en la presencia de estas y fomentar la paridad en el resto de departamentos.

La participación de la representación de la plantilla será en todas las fases del Plan de Igualdad:

- a) Declaración inicial y compromiso
- b) Diagnóstico de la situación actual
- c) Diseño del Plan de Igualdad
- d) Implantación y seguimiento del plan
- e) Evaluación anual de la eficacia de las medidas adoptadas

Se recomienda informar a la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad nada más este haya sido implantado y puesto en marcha. Para ello, debe definirse una campaña de comunicación para la plantilla, informando de la difusión y puesta en marcha del Plan.

Es imprescindible que PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A, constituya una Comisión de seguimiento y evaluación a partir de la firma del plan de igualdad. La Comisión de seguimiento tiene la misión de velar por la implantación del Plan de Igualdad, realizar un seguimiento del mismo y detectar nuevas desigualdades potenciales.

Se recomienda, una vez constituida la Comisión de Igualdad, formar a esta en materia de igualdad, ya que entre sus competencias tendrá la negociación y validación de los trabajos de diagnóstico que concluirá con el Informe de Diagnóstico de situación en igualdad.

Además, se recomienda formar a toda la plantilla en prevención del acoso laboral y acoso sexual/acoso por razón de sexo.

Se recomienda que el PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A, nombre la figura de Agente de Igualdad. Se recomienda que la persona nombrada para este propósito tenga formación especializada como Perito Experto en Evaluación de Conflictos Laborales por Acoso sexual y/o razón de sexo (PECLA), así como en Violencia de Género.



### **3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

#### **PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

La empresa ha contratado en el último año a más hombres que mujeres, lo que ha contribuido, en términos generales de la empresa, a mantener la distribución de representatividad en la plantilla.

A pesar de esto no se observan segregaciones de género en la distribución de los tipos de contrato, incorporaciones o bajas, sin embargo, sí se observa segregación horizontal en el caso de las incorporaciones según categoría, debido a que se perpetúan las categorías con presencia únicamente masculina.

De esta manera, se propone la revisión de todos los procedimientos de selección y el marco de toma de decisión final en la selección para eliminar posibles sesgos de género que estuvieran contribuyendo a perpetuar la tendencia habitual de presencia de mujeres y hombres en la organización de la empresa y con ello, una mejora en el aprovechamiento del talento que se incorpore a la misma.

Entre los procedimientos a analizar desde la perspectiva de género:

- Manual de descripción y valoración de puestos de trabajo
- Canales de selección
- Comunicación utilizada en las ofertas
- Revisión del proceso de selección para garantizar la neutralidad, objetividad y transparencia, en favor, de la igualdad de oportunidades.

Es fundamental la formación en igualdad y género de todas las personas con competencias en la selección de personal de la empresa, para poder contribuir a los objetivos que se establecerán en el Plan de Igualdad.

Se recomienda el establecimiento de un sistema de indicadores que permita el seguimiento de los procesos de selección, en aras a contribuir al cumplimiento con la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato de la empresa.

Se propone el establecimiento de criterios y sistema de clasificación basado en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, poniéndose en relación, asimismo, con la igualdad de retribución por razón de sexo prevista en el art. 28.1 del Estatuto de los/as trabajadores/as.

## **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

A pesar de la masculinización generada en todo el análisis, cabe destacar que la única promoción existente en la organización ha sido de una mujer durante el año 2018, generando un índice feminizado contrario al criterio.

Deben verificarse el buen funcionamiento del sistema de indicadores que permita el seguimiento de la promoción en favor de contribuir a política en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la empresa, por lo que se recomienda su verificación como medida de acción en el Plan de Igualdad. Garantizar una promoción sin sesgos de género favorecerá al aprovechamiento del talento, mejorando el funcionamiento de la empresa, el clima laboral, el compromiso y fidelización del mismo.

## **FORMACIÓN**

PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A, dispone de una Plan de formación que incluye formación específica en materia de igualdad para la plantilla que ocupa la actividad principal de la organización, sin embargo, conviene que el resto de categorías puedan recibir este tipo de formación. Cabe destacar que no se observan sesgos de género en la participación a los cursos formativos impartidos desde la organización.

Conviene profundizar en el análisis de datos cuantitativos de solicitud, acceso, participación a la formación, pudiéndose incorporar en la actualización de diagnóstico para el seguimiento del Plan del Igualdad.

Se recomienda revisar desde la perspectiva de género todo el plan de formación y sus procedimientos para que la formación contribuya a la consecución de la política de igualdad de la empresa como, por ejemplo, al servicio de la promoción del sexo/género menos representado en posiciones donde exista subrepresentación.

Conviene incorporar cláusulas con proveeduría de servicios de formación en materia de corresponsabilidad en cumplimiento con la igualdad y los contenidos ofertados.

Se recomienda formar en igualdad y género al personal con competencias en formación.

### **3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.**

Debido a la masculinización del sector y el criterio de la plantilla, la infrarrepresentación femenina se hace palpable en todos los ámbitos de análisis, sin embargo, teniendo en cuenta esto, la distribución entre sí, tanto de hombres como de mujeres es similar en todas las áreas de análisis a excepción de los grupos profesionales donde aparece representación únicamente masculina.

Por tanto, en el análisis de las categorías profesionales nos muestra una posible segregación horizontal, mientras que el análisis del nivel jerárquico en correlación con las categorías nos muestra una posible segregación vertical, teniendo en cuenta que los puestos con mayor responsabilidad presentan representación únicamente masculina.

Se recomienda un estudio en profundidad, analizando la correlación existente entre el nivel jerárquico y la antigüedad en la empresa, así como determinar la composición del equipo directivo.

### **3.5. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES/AUDITORIA RETRIBUTIVA**

Se observan una mayoría de desviaciones masculinizadas en el análisis retributivo, conforme al criterio de distribución de la plantilla. En el caso de las medias salariales por Grupo Profesional, no se detectan brechas superiores al 25%, aunque si cercanas a este en la categoría de “Coordinador de servicios”, a la que se deberá prestar atención en futuras desviaciones.

Analizando la valoración de los distintos puestos de trabajo, encontramos que existen puestos de igual valor englobados en el nivel 2, 3 y 4. Sin embargo, aplicando la perspectiva de género, vemos que todos los puestos obtienen una mayor predominancia de elementos históricamente masculinizados. Por tanto, dado que todos los puestos valorados presentan factores predominantes entendidos como históricamente masculinizados, no será posible establecer posibles brechas en contraposición a puestos que presenten factores predominantes históricamente feminizados.

Por esa razón, los análisis realizados con el fin de detectar brechas salariales se han llevado a cabo en relación a las diferencias entre las mujeres y los hombres que ocupan dichos puestos.

En este sentido, podemos observar una brecha a nivel general de la empresa del **1,86%**, consecuencia de la diversidad de funciones y bandas salariales que encontramos dentro de la organización.

Si seguimos con las brechas que se presentan en el desglose de las retribuciones observamos:

- En brecha por complementos y pluses se observa la siguiente brecha:

Nivel 3	5.936,86 €	7.818,00 €	-1.881,14 €	-31,69 %
---------	------------	------------	-------------	----------

Se observa una brecha en el nivel 3, justificada debido a que dentro del ya mencionado nivel y a efectos de análisis, se han incluidos las siguientes categorías profesionales: Técnico/a de Prevención de Riesgos laborales, Técnico/a Laboral, Técnico Comercial y Oficial de 1ª, 2ª y 3ª. Se analizan de manera conjunta al entender que tienen un grado similar en lo que se refiere a los cuatros grupos factoriales objeto de estudio: Conocimientos y aptitudes, Responsabilidad, esfuerzo y condiciones laborales.

Respecto a las personas trabajadoras incluidas dentro de este nivel, se puede observar una mayor presencia masculina (solo se incluyen dos mujeres en este nivel), con unos complementos entre 1.035 a 4.546 en su mayoría, lo que comporta un promedio de retribuciones inferior generando una brecha del 31,69% a favor de las mujeres. No se aprecian diferencias en puesto de trabajo de la misma categoría profesional.

### **3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS**

No parecen existir diferencias sustanciales respecto a la modalidad de las contrataciones y condiciones laborales de hombres y mujeres, aunque existen disparidades en función de las horas y los turnos de trabajo. Se recomienda implantar un procedimiento de “entrevista de salida”, para el personal interno, que aporte datos cualitativos de los motivos de la baja, principalmente en situaciones de bajas voluntarias.

Se recomienda repasar periódicamente los datos relativos a las bajas voluntarias con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo, así como establecer mecanismos de sustitución de bajas.

### **3.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Dado la masculinización de las bajas totales y las bajas por paternidad/maternidad de acuerdo al criterio, cabe destacar que la reducción de jornada por cuidado de hija/o se presente con valores feminizados contrario al criterio, y en sintonía con la repartición histórica de las labores del ámbito privado y los cuidados.

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

PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A, dispone de un procedimiento específico (diferenciado del protocolo de acoso laboral) para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y/o para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objetos de este tipo de acosos que requiere ser revisado para su actualización según cambie la normativa legal frente al acoso sexual y/o razón de sexo, o bien cada vez que sea necesario según nuevos estudios con evidencias científicas al respecto. La puesta en marcha de este será parte fundamental del Plan de Igualdad.

### **3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO**

Se recomienda el diseño, elaboración e implementación de procedimiento para abordar este ámbito en la línea planteada.

Es aconsejable establecer un programa de difusión de tolerancia cero a la violencia de género y los derechos que por convenio les asiste a quien la sufre y aquellos de mejora que pudieran implementarse por parte de PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A.

### **3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE**

A pesar de no haberse realizado un análisis exhaustivo de la documentación, que se realizará como medida de acción positiva en el Plan de Igualdad, se ha observado que en la comunicación realizada a través de la página web, destacando que se trata de una página bastante neutra, aséptica en cuanto al género, aparece el uso del lenguaje del masculino como genérico, además de estar presente en la documentación aportada para el presente diagnóstico.

Se aconseja revisión en profundidad de todas las herramientas de comunicación interna y externa de PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A, desde la perspectiva de género.

Se aconseja la publicación de una guía para el uso no sexista del lenguaje y/o la realización de una campaña de sensibilización, trasladando recomendaciones para su correcto uso en PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A.

Igualmente, se aconseja que las personas que deban redactar los documentos internos y externos de PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A, reciban formación y apoyo técnico para su implementación en todos los procedimientos a desarrollar, contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género y la diversidad en su conjunto.

#### 4. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

#### 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

##### ÁMBITO PERSONAL:

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa en el territorio español -existentes en la actualidad o que se creen en el futuro- y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.

##### ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá todos los centros de PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A allí donde se encuentren, sin embargo, los centros de trabajo existentes durante 2020 son los siguientes:

Provincia	CCAA	Plantilla
Barcelona (Sabadell)	Cataluña	314
A Coruña	Galicia	39
Madrid	Madrid	8

En línea con su RSC, la empresa dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad a proveedoría, clientela, personas físicas y jurídicas colaboradoras, sociedad civil y demás para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la sociedad.

##### ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma (desde el día ..... de 2022 hasta el día ..... de 2026). Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Podrán prolongarse hasta un límite nueve meses más, continuando en vigor durante este periodo el

Plan de Igualdad existente. Al efecto se constituirá la comisión negociadora, que estará constituida de forma paritaria por miembros de cada una de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y por la empresa. Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente plan.

## 6. OJETIVOS ESPECIFICOS Y MEDIDAS

La calendarización de las medidas se refleja en cada una de estas, indicado en la columna de plazo:

<b>0. RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
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.	-Nombramiento de la persona responsable de igualdad	A la firma del plan.	RRHH
	- Formación de la persona responsable de igualdad	A la firma del plan.	RRHH

<b>1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar desde la perspectiva de género los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1-Revisar todos los documentos actuales de los procedimientos de selección (formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...), así como los contenidos de selección para evitar transmitir mensajes estereotipados por razón de sexo respecto a los puestos a cubrir, utilizando un lenguaje neutro e imágenes no sexistas en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto internos como externos.	Muestreo de documentación	6 meses	RRHH
2- Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres establecido, e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad	Documento de política recibido	6 meses	RRHH
3- 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. No se incluirán cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto de trabajo (estado civil, nº de hijos/as, etc) y sustituir la mención a vehículo propio por tenencia o no del carnet de conducir.	Documento de Procedimiento y formulario de entrevista	Durante el primer año.	RRHH
4- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de documentación	6 meses.	RRHH



<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- 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.	% - Número Mujeres respt Hombres	Anual.	RRHH
2- Incluir en la oferta de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura	Muestreo documentación	Durante la vigencia del plan.	RRHH
3- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia.	Muestreo documentación	Durante la vigencia del plan.	RRHH
4- 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 estén infrarrepresentadas.	Muestreo de las ofertas y resultado de las mismas desagregado por sexo	Anual.	RRHH
5- Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	% Mujeres respecto de hombres	Anual.	RRHH
6- 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, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Informe anual	Anual.	RRHH
7- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos	Incorporaciones anuales en puestos, categorías o departamentos con % mayor de desigualdad, por sexo	Anual.	RRHH
8- Incrementar al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, en el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo	% Incremento de Mujeres sobre diagnostico	Durante la vigencia del plan.	RRHH

<b>2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Garantizar 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</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- 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 lo previsto en el art. 28.1. del E.T.	Informe de la definición de los grupos, categorías y puestos profesionales conforme a convenio y sin discriminación por género	Anual	RRHH
2- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.	Denominaciones neutrales	Durante la vigencia del plan	RRHH

<b>3. FORMACIÓN</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Formar en materia de género e igualdad al personal de la empresa.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades, previa consulta sobre su contenido a la Comisión de Seguimiento. Esta campaña se revisará y ejecutará en años sucesivos en función de las pautas que sean marcadas por la Comisión.	Campaña y contenido	Anual	RRHH
2- Realizar acciones de formación en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a todos los profesionales (técnicos de selección y mandos intermedios) que participen en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, con el fin de asegurar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.	Nº Horas. Nº personas formadas	Anual	RRHH
3- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de directivos, mandos, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción, clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Nº Horas. Nº personas formadas	Anual	RRHH

4-Incluir en la formación anual de Prevención de Riesgos Laborales, tanto a personal actual como nuevas incorporaciones, la relacionada con los módulos de igualdad.	Contenido manual de la formación	Anual	RRHH
5- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda	Nº cursos incluidos/año	Anual	RRHH
6- Informar a la comisión de seguimiento del contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a mandos, cuadros, responsables de selección y contratación, formación y promoción, asignación retribuciones, comunicación, etc.	Nº Horas. Nº personas formadas	Anual	RRHH

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Incorporar dentro de los cursos de accesos, contenidos relativos al Plan de Igualdad y al Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido manual	Durante la vigencia del plan	RRHH
2- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o on-line, 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	Nº Horas. Nº personas formadas	Durante la vigencia del plan	RRHH
3- 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 la categoría profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe anual desagregado por sexo	Anual	RRHH
4- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados	Informe de acciones colaborativas	Durante la vigencia del plan	RRHH

<b>4. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando.	Muestreo de correos enviados	Durante la vigencia del plan	RRHH
2- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y por puesto de trabajo.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desgregado por sexo	Anual	RRHH
3- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas, desagregado por sexo, puesto y grupo Profesional	Durante la vigencia del plan.	RRHH
4- 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.	Informe de número personas rechazadas e informadas	Anual	RRHH
5- 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 de Seguimiento	Informe estadístico	Anual	RRHH

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa y en especial en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están infrarrepresentadas</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo/nivel jerárquico, puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada.	Informe estadístico	Anual	RRHH
2- Se establecerán medidas en la promoción de personal, primando la promoción del sexo menos representado en el puesto o categoría profesional ofertado en igualdad de condiciones.	% mujeres promocionadas/ total personas promocionadas por Grupo y puesto	Anual	RRHH
3- 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 encuentren infrarrepresentadas	% mujeres por Grupo y puesto	Anual	RRHH
4- A lo largo de la vigencia del Plan, se procurará que en las nuevas promociones el incremento del porcentaje de mujeres sea como mínimo del 15%, respecto de puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.	% mujeres promocionadas/ total personas promocionadas por Grupo y puesto	Durante la vigencia del plan.	RRHH
5- Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.	% mujeres resp hombre	Anual	RRHH

<b>5. CONDICIONES DE TRABAJO</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- 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.	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género	Anual	RRHH

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- 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.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Anual	RRHH
2- Se realizará o 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.	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Anual	RRHH
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	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Anual	RRHH
4- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género	Anual	RRHH

<b>6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>			
<b>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.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Difundir mediante información incluida en la Intranet los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007, Real Decreto Ley 6/2019 y normativa complementaria y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Publicación en intranet	Anual	RRHH
2- Las y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que solo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tendrán derecho a que la mitad del disfrute de sus vacaciones coincida con dicho calendario. En los casos de viudedad o familias monoparentales se acogerán al mismo derecho. Se justificará esta circunstancia mediante documentación oficial.	Nº solicitudes	Anual	RRHH

4- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Nº solicitudes	Anual	RRHH
6- Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional, con una duración máxima de un año. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº solicitudes	Anual	RRHH
7- Preferencia en el cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes siempre que organizativamente sea posible y, respetando siempre el Convenio Colectivo de Aplicación.	Nº solicitudes	Anual	RRHH
8- Reservar de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares).	Nº solicitudes	Anual	RRHH
9- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidos en el RD 8/2019.	Nº solicitudes	Anual	RRHH
10- Establecer un permiso no retribuido para el tiempo necesario para el acompañamiento en aquellos casos en que esté justificado debidamente de menores, mayores de 65 años y personas dependientes	Nº solicitudes	Anual	RRHH
11- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas, previa solicitud y siempre respetando lo establecido en el convenio colectivo de aplicación y que organizativamente sea posible.	Nº solicitudes	Anual	RRHH
13- Testar el grado de necesidad de las medidas de conciliación y recoger medidas aún no incluidas.	Revisión anual	Anual	RRHH
14- El personal que solicite la acumulación de lactancia tendrá derecho a acumular este permiso en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de partos múltiples por cada hijo/a.	Nº solicitudes	Anual	RRHH

15- Se realizarán los cambios de la jornada o turnos para los trabajadores/as, con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales, u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas, las solicitudes denegadas deben de estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº solicitudes	Anual	RRHH
16- Posibilitar la unión del permiso por nacimiento y cuidado del menor para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural (salvo por causas organizativas).	Nº solicitudes/ concesiones	Anual	RRHH
17- Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato o candidata que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y excedencias por cuidados.	Nº solicitudes	Anual	RRHH

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Ampliación del permiso de lactancia y posibilidad de corresponsabilidad en el cuidado del lactante en los términos recogidos por el RDL 6/2019 (Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses)	Solicitudes/ concesiones	Anual	RRHH
2- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	Nº Publicaciones/año	Anual	RRHH
3- Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Solicitudes/ concesiones	Anual	RRHH



4- El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo o al disfrute del permiso por nacimiento, tendrá derecho a que le faciliten el cambio de turno en su propio servicio o en su defecto en otro centro lo más cercano posible a su domicilio, si la operativa lo permite.	Solicitudes/ concesiones	Anual	RRHH
5- Establecer un permiso no retribuido para hombres para el tiempo necesario para el acompañamiento en aquellos casos en que esté justificado debidamente de menores, mayores de 65 años y personas dependientes, en aquellos casos en que no se tenga ninguna hora en convenio o acuerdo de empresa/centro.	Solicitudes/ concesiones	Anual	RRHH

<b>7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Análisis de la plantilla por puesto y categorías profesionales disgregada por sexo.	Anual	RRHH
2- Realización de un análisis periódico 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.	Informe	Anual	RRHH

<b>8. RETRIBUCIONES</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos, de trabajos de igual valor</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1.- Realizar un estudio salarial de toda la plantilla en el que se analice la información estadística sobre los valores medios y mediana de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales (donde incluya los criterios para la percepción de todos los conceptos retributivos), de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad.	Estudio salarial	Anual	RRHH
2.- En el caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019 superior al 20%, la empresa se compromete a activar medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Anual	RRHH
3- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	Anual	RRHH
4.- Establecer un compromiso de empresa "a igual trabajo igual retribución" en todos los documentos donde se refleje políticas organizativas.	Nº documentos incluidos.	Anual	RRHH
5.- Describir los puestos de trabajo de forma completa, las características y las funciones de los perfiles profesionales (Jefatura de Producción, Jefatura de Mantenimiento, directores/as, Adjuntos/as), en esfuerzo, capacidad, responsabilidades y condiciones de trabajo.	Informe de resultados de valoración analítica puestos de trabajo.	Anual	RRHH

<b>9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	6 meses	Agente de igualdad
2- Formar a los delegados y delegadas de la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	6 meses	Agente de igualdad
3- 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 el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	6 meses	Agente de igualdad
4- Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	6 meses	Agente de igualdad

<b>10. VIOLENCIA DE GÉNERO</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
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.	Nº publicaciones/año	Anual	Agente de igualdad
2- Las situaciones de violencia de género se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o el informe de los servicios de acogida entre	Nº acreditaciones/año	Anual	Agente de igualdad

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.	Nº solicitudes/ concesiones	Anual	RRHH/ Agente de igualdad
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 salvo que estuvieran vinculadas al puesto de trabajo.	Nº solicitudes/ concesiones	Anual	RHH
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.	Nº solicitudes/ concesiones	Anual	RRHH
6- 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.	Nº solicitudes/ concesiones	Anual	Agente de igualdad
7- 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.	Nº solicitudes/ concesiones	Anual	Agente de igualdad
8- 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.	Nº solicitudes/ concesiones	Anual	Agente de igualdad/RRHH
9- La empresa establecerá colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Nº solicitudes/ concesiones	Anual	Agente de igualdad

<b>11. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>			
<b>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.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Eliminar cualquier contenido de lenguaje sexista de las comunicaciones, documentos, etc. .	Revisión de documentación	6 meses	RRHH
2- Revisar la Web de la Empresa y los canales de información a fin de adecuarla a lo establecido en el Plan de Igualdad respecto a las comunicaciones de la Empresa.	Revisión web	6 meses	RRHH

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- 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.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Anual	RRHH
2- Introducir en el portal del empleado un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	Anual	RRHH
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Anual	RRHH

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Anual	Agente de igualdad
2- Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	Anual	Agente de igualdad

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Diseño y difusión de la campaña	Anual	Agente de igualdad
2- 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.	Nº de personas informadas	Anual	Agente de igualdad
3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Anual	RRHH/Agente de igualdad
4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Anual	Agente de igualdad

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	Anual	Agente de igualdad
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Acciones informativas/me dio	Anual	Agente de igualdad

## 7. PRESUPUESTO

El presente presupuesto contempla los recursos materiales y humanos previstos por la empresa para el Plan de Igualdad, ascendiendo a un importe anual 13.400 euros, en las siguientes áreas de actuación:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación Profesional.
3. Formación.
4. Promoción Profesional.
5. Condiciones de trabajo.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Violencia de género.
11. Comunicación y sensibilización.

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.

- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

### **Indicadores de seguimiento y evaluación**

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto 901/2020, 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, Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento
- Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de seguimiento y estará en coordinación con la Agente de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa.

## **9. AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA**

La empresa designará la figura de **Agente de Igualdad**, formalizada en el acta de designación, cuyo papel será el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la empresa. Además de apoyar, asesorar y contribuir a la formación de la Comisión de seguimiento y evaluación y/o al equipo de trabajo. Por lo que deberá tener la formación acreditada necesaria para ello.



La **Comisión Negociadora** es la estructura paritaria (Empresa y RLT) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad. PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S.A cuenta con RLT en uno de sus centros, por lo que, siguiendo el RD 901/2020, dicha negociación se ha llevado a cabo mediante la conformación de una Comisión Mixta.

Así mismo, la **Comisión de seguimiento y evaluación** es el órgano de seguimiento, implantación del Plan de Igualdad e integración de la igualdad en la empresa designado para esto por la Comisión Negociadora. Es por esto que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

#### **Objetivo de la Comisión de seguimiento y evaluación:**

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

#### **Las funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación:**

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad

#### **Reglamento de funcionamiento**

La Comisión de seguimiento y evaluación cuenta con Reglamento de funcionamiento en el que se detalla las competencias, periodicidad de las reuniones, toma de decisiones, cargos...

## 10. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo**: conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género**: Papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”.
- **Igualdad de Oportunidades**: derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal**: cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real**: interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de Género**: considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de Género**: justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio**: Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de Género**: conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de Género**: creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Sexismo**: tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo a esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.
- **Presencia o composición equilibrada**: <sup>1</sup>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 60% ni sean menos del 40%.

---

<sup>1</sup> Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- **Segregación ocupacional:**  
Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
  - **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.
  - **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal:** barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito
- **Violencia de género:** <sup>2</sup>toda violencia contra una mujer porque ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

---

<sup>2</sup> Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. BOE 6 de junio de 2014

**Firmado Comisión Negociadora:**

Fdo.  
Representante Empresa

Fdo.  
RLT

Fdo.  
Representante Empresa

Fdo.  
Representación Sindicato

Fdo.  
Representación Sindicato

Fdo.  
Representación Sindicato

....., a .... de ..... de 2022

## 11. ANEXOS

### 1. ANEXO I

#### **PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS, S.A.**

---

La dirección de PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS, S.A. y los sindicatos con representación en la Comisión de Igualdad, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

#### **ACUERDAN**

Establecer el presente PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO para todos los centros de PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS, S.A. , conforme a las siguientes disposiciones:

#### **INTRODUCCIÓN**

La legislación vigente mandata a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Este protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

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

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

### **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

- Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta.
- Todas las personas que componen la Organización deben estar comprometidas con la protección de la dignidad de las personas, en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso y a la prevención y solución de aquellos casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse.
- Este tipo de conductas, además de ser calificadas como muy graves, y susceptibles de ser sancionadas en su grado máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos que, sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o trabajadora acosados, nos permita actuar con prontitud en el ámbito de la empresa, garantizando siempre la confidencialidad y la intimidad de la persona denunciante y denunciada.

### **DEFINICIONES**

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

**Acoso sexual.-**

Como establece el artículo 7.1 de la LO 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

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

#### **Acoso por razón de sexo.-**

Según el artículo 7.2 de la LO 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Por último, el artículo 7.4. establece que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

#### **MEDIDAS DE PREVENCIÓN:**

- Garantizar el conocimiento efectivo del Protocolo por todas las personas integrantes de la empresa, dándole difusión por los medios que fuesen necesarios; dicha comunicación deberá subrayar el compromiso de la Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.
- Se enviará copia del presente Protocolo a Delegados/as de Prevención, a Delegados/as de Personal, así como a toda la plantilla actual de la empresa y nuevas incorporaciones a través de los medios de comunicación internos de la empresa.
- La empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación al objeto no solo de prevenir el acoso, sino también para influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

#### **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

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

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

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

## **1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO**

Para cada caso de solicitud de intervención de Acoso, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por hasta cuatro miembros, dos por parte de la empresa y dos por parte de la RLT, que realizarán las siguientes funciones:

- Instructor/a: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. Será designado por la empresa.
- Secretario/a: 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. Será del departamento de RRHH de la empresa.
- Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del Secretario/a. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, siendo nombrada por la empresa

La representación sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, entre los sindicatos firmantes del Protocolo. Asimismo, la persona denunciante podrá elegir a otro sindicato que el que le corresponde por turno rotativo.

Los miembros de la Comisión Instructora no podrán pertenecer al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación cuyo análisis se le haya encomendado.



La empresa se reserva la facultad de acudir a peritos externos para la elaboración de informe de análisis de investigación de situaciones de acoso.

## 2. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

- a) La solicitud de intervención se presentará por escrito, tanto por la víctima como por testigos, así como por la RLT, a través del formulario de denuncia, adjunto como anexo a este protocolo, en el que inste a la intervención de la Comisión. Estos formularios estarán a disposición del personal en la intranet, delegados de personal, RRHH(...) a partir de la firma del protocolo.
- b) Recibida la comunicación de denuncia la persona encargada de la instrucción convocará a la Comisión Instructora ,en el plazo máximo de 5 días , para solicitar el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos y autor/es de las conductas indeseadas.
- c) Una vez ratificada la denuncia, la Comisión iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. A lo largo de esta fase se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban declarar.

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

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

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

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

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

- e) Este procedimiento finalizará con la emisión de un informe de conclusiones por parte del Instructor, que podrá incluir alegaciones particulares en el caso de desacuerdo con la instrucción de la investigación.

La resolución que lleve a cabo el instructor/a deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

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

- Cuando el informe constatare la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, aplicando las sanciones que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo de aplicación.
  - Cuando el informe no constatare situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios en el puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador/a afectado/a lo solicita y es aconsejado por el Servicio de Prevención de la Empresa.
- f) Notificada, en su caso la sanción, se dará traslado a la víctima y a la Comisión Instructora. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la Comisión de Igualdad o Seguimiento del Plan de Igualdad. Si esta decisión final consistiera en la imposición de una sanción de tipo laboral habrá que cumplir con los preceptos que legal o convencionalmente estén establecidos.
- g) La empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS, S.A.

#### 4. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

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

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.** Este procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso en cualquiera de sus modalidades es interno de PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS, y funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.** Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad de PROTECCIÓN DE PATRIMONIOS S,.A..

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.** Al menos una vez al año, la Comisión de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se presentará resumen estadístico de las intervenciones realizadas, incluyendo información sobre el número de casos, tipo, resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes.

#### ANEXO

##### MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO .....

##### SOLICITANTE (marcar)

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada                   | <input type="checkbox"/> Recursos Humanos |
| <input type="checkbox"/> Representantes de los Trabajadores | <input type="checkbox"/> Otros            |

##### TIPO DE ACOSO

- |                                 |  |  |
|---------------------------------|--|--|
| <input type="checkbox"/> Sexual | <input type="checkbox"/> Por razón de sexo | <input type="checkbox"/> Sin especificar |
|---------------------------------|--|--|

**DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

---

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

**DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

---

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

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

---

**SOLICITUD**

---

**\_Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo**

**LOCALIDAD Y FECHA**

**FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE**