

# I PLAN DE IGUALDAD

## MENKEEPER SEGURIDAD S.L



I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2023-2027

**UGT**



Seguridad  
FeSMC

**CCOO**  
hábitat



1. Introducción.....	2
2. Menkeeper Seguridad S.L .....	3
3. Características generales de la empresa.....	3
4. Compromiso con la igualdad.....	6
5. Análisis .....	7
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas.....	7
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados .....	11
5.3. Fecha de realización del diagnóstico .....	11
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración .....	11
6. Conclusiones del análisis de datos.....	12
6.1. Selección y contratación .....	12
6.2. Clasificación profesional .....	13
6.3. Formación .....	14
6.4. Promoción profesional.....	14
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.....	15
6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.....	16
6.7. Infrarrepresentación femenina .....	17
6.8. Retribuciones .....	17
6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.....	18
6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género .....	18
6.11. Comunicación e imagen interna y externa.....	19
6.12. Prevención de la violencia de género.....	19
7. Objetivos y medidas .....	19
8. Ámbito de aplicación y vigencia .....	64
9. Seguimiento y evaluación.....	65
10. Procedimiento de modificación .....	70
11. Sistema de resolución de conflictos .....	71
12. Registro del plan de igualdad .....	71
13. Glosario .....	71
14. Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo .....	74

## 1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene MENKEEPER SEGURIDAD S.L ha contado con la siguiente normativa aplicable:

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de MENKEEPER SEGURIDAD S.L

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si MENKEEPER SEGURIDAD S.L respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

-Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.

-Obtener información acerca de:

1- Características de la plantilla y sus necesidades.

2- Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.

-Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras en el período de referencia comprendido entre el 01/01/2023 y el 31/12/2023.

## 2. Menkeeper Seguridad S.L

Nombre o Razón Social: Menkeeper Seguridad S.L

Forma jurídica: sociedad limitada

CIF: B72028152

Actividad: seguridad privada

Dirección: calle Eslovaquia, local 1.1, CP 11011

Provincia: Cádiz

Municipio: Cádiz

Responsable de Igualdad: María Julia Pujol

Teléfono: 902 999 781

Correo electrónico: igualdad@menkeeper.es

Página web: www.menkeeper.es

## 3. Características generales de la empresa

-Breve historia empresarial

Menkeeper Seguridad S.L es una empresa de seguridad privada que comenzó sus operaciones en 2006 con un establecimiento en Cádiz y ámbito de actuación autonómico.

En 2008 obtuvo el Certificado Gestión de la Calidad (ISO 9001). En 2011 se amplió a ámbito de actuación estatal, rigiéndose por el convenio de seguridad privada estatal, código 99004615011982. Más tarde, en 2014, obtuvo el Certificado de Gestión Medio ambiental (ISO14001). Un año después la empresa obtuvo el Certificado de Gestión de la Salud y la Seguridad, en 2019 el Certificado de Inscripción en Registro Oficial de Licitadores (ROLECE) y en 2021 la aplicación de la Póliza de Seguro Responsabilidad Civil con cobertura de 10.000.000€.

La empresa ofrece sus servicios de seguridad privada en los siguientes ámbitos: dependencias institucionales, entidades urbanísticas de conservación, hoteles, polígonos industriales, organismos, museos, oficinas, controles de acceso, rondas perimetrales e interiores, especialización en eventos deportivos, musicales y culturales, control de masas, servicios de escolta, parkings, vigilancia en centros deportivos y de ocio, centros comerciales (grandes y pequeñas superficies), comunidades y urbanizaciones privadas, obras, reuniones, certámenes y congresos, dependencias institucionales.

El funcionamiento operativo se organiza distribuyendo al personal en las delegaciones específicas de otras empresas donde Menkeeper Seguridad S.L es subcontratada. Las delegaciones son itinerantes según los contratos firmados con las empresas clientas u organismos. Las personas trabajadoras de oficina realizan tareas administrativas y las de delegaciones se desempeñan en tareas de seguridad privada.

-Código ético: son principios básicos de actuación del personal de Seguridad Privada, dimanantes de su Ley reguladora, 23/1992 de 30 de julio, los siguientes:

1.1. Legalidad. En consecuencia, en las actividades de seguridad e investigación privada, sólo se emplearán medios y acciones conforme al ordenamiento jurídico vigente.

1.2. Integridad, cumpliendo diligentemente los deberes profesionales, oponiéndose a todo acto de corrupción.

1.3. Dignidad, mediante el recto ejercicio de sus atribuciones legales.

1.4. Protección, que implica desarrollar efectivamente sus responsabilidades para conseguir los niveles de seguridad establecidos, sin permitirse ninguna forma de inhibición en su función de evitar hechos ilícitos o peligrosos.

1.5. Corrección, desarrollando una conducta profesional irreprochable, especialmente en el trato con los ciudadanos.

1.6. Congruencia, por cuyo principio se aplicarán medidas de seguridad proporcionadas y adecuadas a los riesgos que se trata de proteger.

1.7. El personal de Seguridad Privada observará en todo momento un trato correcto a los ciudadanos, evitando todo tipo de abuso, arbitrariedad o violencia.

1.8. Proporcionalidad en el uso de las técnicas y medios de defensa de dotación.

1.9. En la colaboración con los cuerpos de seguridad pública, observará las instrucciones policiales concretas sobre el objeto de su protección, en función de los medios de que disponga y de los protocolos que se establezcan.

1.10. El personal de Seguridad Privada ejercerá la colaboración ciudadana comunicando a los cuerpos policiales competentes las informaciones relevantes para la seguridad ciudadana y la prevención del delito que conozca.

1.11. El personal de Seguridad Privada guardará secreto profesional estricto de todos los hechos que conozca en el ejercicio de sus funciones, especialmente de las informaciones

que reciba en materia de seguridad y de los datos de carácter personal que deba tratar o custodiar.

Son deberes éticos del Personal de Seguridad Privada:

- 2.1. La eficacia en la intervención en los casos en que sea necesario.
- 2.2. La coordinación con los demás integrantes del servicio de seguridad y el resto de los estamentos que sea necesario colaborar para su función.
- 2.3. El deber de información por los conductos establecidos de cuantas incidencias tenga conocimiento y afecten a la seguridad que tenga confiado prestar, siempre con la necesaria veracidad y la suficiente exactitud.
- 2.4. La lealtad a la empresa, entidad o persona contratante de sus servicios.
- 2.5. La voluntad de servicio al ciudadano, al ser el personal de seguridad un complemento trascendente del sistema público de seguridad.

Criterios de profesionalidad

Son criterios de profesionalidad del personal de Seguridad Privada:

- 3.1. La asistencia y presencia a su puesto o servicio asignado.
- 3.2. La correcta identificación y, en su caso, la uniformidad y distintivos del cargo cuando así esté establecido.
- 3.3. El aprovechamiento de los recursos de formación y actualización que le sean facilitados, especialmente los impuestos por la normativa vigente.
- 3.4. La economía de medios en el material adscrito a labores de seguridad.
- 3.5. El afán de calidad en su servicio.
- 3.6. La contribución solidaria a la buena imagen de su colectivo profesional y del servicio que presta y, en su caso, la observancia de la Carta de Calidad que pueda establecerse.

-Organigrama corporativo:



-Distribución de la plantilla por centros de trabajo:

Centro de trabajo	Nº mujeres	Nº hombres	TOTAL
Cádiz	81	239	320
Granada	6	15	21
Málaga	30	122	152
Sevilla	5	23	28
Madrid	81	278	359
Melilla	1	13	14
TOTAL	204	690	894

-Distribución de la plantilla por puestos de trabajo:

Puesto de trabajo	Nº mujeres	Nº hombres	Categorización	TOTAL
Dirección general	0	3	Masculinizada	3
Dirección comercial	0	1	Masculinizada	1
Jefatura servicios	0	1	Masculinizada	1
Técnica/o recursos humanos	2	0	Feminizada	2
Oficial primera administración	1	0	Feminizada	1
Auxiliar administración	2	0	Feminizada	2
Vigilancia de seguridad	199	685	Masculinizada	884
TOTAL	204	690	Masculinizada	894

#### 4. Compromiso con la igualdad

Menkeeper Seguridad S.L, N.I.F. B72028152 y domicilio social calle Eslovaquia, local 1.1, 11011, Cádiz, CNAE 8010 - Actividades de seguridad privada, Convenio Colectivo aplicable número: 99004615011982, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que promuevan 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 todos los ámbitos de nuestra organización tal y como lo establecen la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 6/2019, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020.

La perspectiva de género y la búsqueda de igualdad de trato y oportunidades estará presente en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa: procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, prevención y actuación ante la violencia de género, prevención de riesgos

laborales, relación con empresas proveedoras y clientes. Focalizamos nuestra especial atención en derribar barreras provocadas por diferentes formas de discriminación indirecta.

En lo relativo a la comunicación, nos comprometemos a promover, tanto interna como externamente, las medidas e iniciativas recogidas en el plan de igualdad para promover e incentivar el trato y acceso igualitario a las oportunidades en todos los niveles y a la totalidad de nuestra plantilla.

El plan de igualdad se elaborará en base a un diagnóstico previo y se compondrá de un conjunto de objetivos orientados a mejorar cualquier tipo de discriminación y/o desigualdad. Así, el plan contendrá medidas, indicadores, responsables de ejecución, recursos, cronograma y plan de seguimiento.

La dirección de Menkeeper Seguridad S.L reconoce el derecho a la igualdad de oportunidades entre todas las personas empleadas sin distinción de sexos. Por este motivo se compromete a la implantación de las medidas oportunas que sean necesarias para el logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

## 5. Análisis

Para realizar el diagnóstico la comisión negociadora del plan de igualdad siguió las indicaciones de la normativa vigente relativa a igualdad.

Para cada una de las materias de diagnóstico se especificará la valoración, en términos de igualdad de género, de los resultados obtenidos desagregados por sexo.

### 5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias mínimas indicadas en la normativa vigente:

- a) Proceso de selección y contratación.



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

Adicionalmente, la comisión negociadora del plan de igualdad añadió voluntariamente las siguientes materias:

- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Prevención de la violencia de género.

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

#### 1-Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

#### 2-Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

#### Interpretación de los índices de datos cuantitativo:

Índice de Distribución (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:

-% mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

-% hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición

Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Índice de concentración (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:

-% mujeres / mujeres totales (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres

-% hombres / hombres totales (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

-Encuesta al personal en plantilla al momento de la realización del diagnóstico.

-Datos generales de la empresa, dimensión, ámbito territorial, composición de la representación legal de las personas trabajadoras, composición de la comisión negociadora del plan de igualdad (afiliación de las personas representantes en las centrales sindicales intervinientes e identificación de representantes de la empresa), y organización de la gestión de personas: se obtuvo mediante cuestionario de preguntas y análisis cualitativo de procesos corporativos.

-Procesos de selección y contratación: se analizaron textos de anuncios de selección publicados, canales de comunicación de ofertas de empleo, guion de entrevistas y pruebas selectivas para cada puesto de trabajo, anuncios completos de puestos feminizados y masculinizados. Información sobre los cuatro últimos procesos de selección y contratación en puestos masculinizados y feminizados. Criterios de selección, conformación y formación del equipo de selección.

Cuantitativamente se analizó el número de incorporaciones y ceses del último año divididos por sexo y cargos de responsabilidad.

-Clasificación profesional: se realizó una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones y distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para la clasificación profesional utilizado en la empresa.

-Formación: se estudiaron los planes de formaciones de los últimos dos años y los programas de los cursos impartidos, así como las vías a las que la empresa recurre para la detección de necesidades formativas en su plantilla.

Se registró el número de personas que han recibido formación general y formación específica en igualdad.

-Promoción profesional: las herramientas cualitativas empleadas fueron: estudio de planes de carrera desarrollados en los último tres años, detalle del proceso selectivo para la promoción interna de cada puesto de trabajo. Materiales desarrollados para comunicar procesos de selección interna para la promoción profesional.

Las herramientas cuantitativas determinaron el número de personas que han ascendido por departamento y por modalidad, así como el número de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado en el último año.

-Condiciones de trabajo y auditoría salarial entre mujeres y hombres: se recopilaron datos cuantitativos teniendo en cuenta los aspectos generales que afectan el tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, y la estabilidad laboral: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, horas extraordinarias y complementarias, trabajo a turnos, remuneración (salario base, complementos salariales, primas e incentivos), teletrabajo, desconexión digital, suspensiones, extinciones de contrato, permisos y excedencias, protocolo de actuación frente al acoso, régimen de movilidad funcional y geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, número de personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

Por su parte, la auditoría retributiva de la empresa incluye, además, la distribución de la plantilla, los salarios y complementos salariales según la valoración de puestos de trabajo. Concretamente se siguieron las indicaciones del Ministerio de Igualdad a través de la guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género y se recurrió a las herramientas proporcionadas por el Ministerio para dicho fin: herramienta registro retributivo y herramienta valoración de puestos de trabajo.

-Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: las herramientas cualitativas consistieron en el estudio de las medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral, así como para promover el ejercicio corresponsable de estos derechos. Campañas de comunicación informativas y de sensibilización realizadas, modalidades de trabajo a distancia, medidas de flexibilidad horaria para facilitar la conciliación, sistema de excedencias, bolsa de horario de libre disposición.

Herramientas cuantitativas: número de permisos, excedencias y días otorgados para facilitar la conciliación en el último año.

-Infrarrepresentación femenina: los datos para analizar la representación femenina en cada puesto de trabajo, categoría profesional y departamento de la empresa se desprenden de los resultados de la auditoría retributiva.

-Retribuciones: la herramienta cuantitativa para analizar las retribuciones de la empresa fue la publicada por el Ministerio de Igualdad con el nombre “herramienta registro retributivo”. Esta herramienta permite realizar un análisis de las retribuciones reales y equiparadas efectuadas por la empresa a su plantilla trabajadora.

-Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: análisis del sistema de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo desarrollado en la empresa: procedimiento de prevención, detección y actuación ante acoso sexual o por razón de sexo. Actuaciones de sensibilización y formación sobre el tema, estudio de la ejecución del procedimiento y sanciones aplicables ante casos de denuncias.

-Otras materias de análisis:

-Salud laboral desde la perspectiva de género: incorporación de la perspectiva de género en protocolos de seguridad, especialmente relativo a lactancia y embarazo. Análisis de

índice de siniestralidad, bajas por accidentes de trabajo, enfermedad profesional y bajas por enfermedad común; bajas por incapacidad temporal, por riesgo de embarazo o lactancia. Identificación de la cantidad de veces que la empresa ha adaptado puestos por riesgo de embarazo, lactancia u otras circunstancias.

-Derechos laborales de las víctimas de violencia de género: análisis de la existencia y eficacia de actuaciones de sensibilización, procedimiento de protección, asistencia y actuación ante situaciones de violencia de género endógena y exógena. Protocolo de actuación y sanciones antes casos de violencia de género endógena.

Cuantitativamente se analizó el número de trabajadoras víctimas de violencia de género contratadas, número de mujeres a las que se le ha aplicado algún derecho para víctimas, colaboraciones con asociaciones y organizaciones para promover la inserción laboral de mujeres víctimas y para luchar por la erradicación de la violencia de género.

-Comunicación y lenguaje no sexista: análisis de canales de comunicación internos y externos, así como materiales de comunicación y medidas específicas de comunicación no sexista e inclusiva.

## 5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

El período de referencia para la realización del diagnóstico de situación previa fue del 01/01/2022 al 31/12/2022

## 5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante el período comprendido entre el 30/05/2023 y el 13/06/2023.

## 5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman parte de la Comisión Negociadora:

De una parte, como representación de MENKEEPER SEGURIDAD S.L:

Miriam Julia Pujol, téc. recursos humanos

Pedro Jesús Marín Blanco, dirección general

De otra parte, en representación de los centros de trabajo con RLPT de MENKEEPER SEGURIDAD S.L:

José Manuel Dopico Souto.

Francisco López Cazalla.

Diego Manuel Molero Catalán.

Juan Ignacio Muñoz Sánchez.

De otra parte, en representación de los centros de trabajo sin RLPT de MENKEEPER SEGURIDAD S.L:

María Luisa Cubero Rincón, FeSMC-UGT.

Elena Vázquez Núñez, CCOO del Hábitat.

Vanesa Navarro Rodríguez, FTSP-USO.

Además, ha participado en calidad de entidad asesora: Xerpa Consultoría.

## 6. Conclusiones del análisis de datos

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

### 6.1. Selección y contratación

-De los ingresos totales, el 75,14% fueron hombres y el 24,86% mujeres.

-El mayor volumen de ingresos tanto de hombres y como de mujeres se produjo con la clase de contrato 402 y 502 (duración determinada a tiempo parcial y a tiempo completo) para el puesto vigilancia de seguridad.

-La empresa no realiza publicaciones abiertas de sus ofertas de trabajo, por lo que no hay redacción de anuncios, ni canales de comunicación más allá de los interpersonales.

-El proceso de selección involucra una entrevista personal para puestos administrativos y revisión de CV para el puesto vigilancia de seguridad.

-La empresa no ha tomado medidas concretas para asegurar cantidad paritaria de candidaturas de hombres y mujeres en sus procesos de selección

-La empresa no ha incorporado medidas de acción positiva para la incorporación del sexo infrarrepresentado en cada puesto de trabajo

Propuestas de mejoras:

Estandarizar los procedimientos de selección y contratación.

Ampliar las fuentes de búsqueda y captación de personal.

Incorporar medidas de acción positiva para seleccionar y contratar al sexo infrarrepresentado en cada puesto de trabajo.

## 6.2. Clasificación profesional

-De manera complementaria a las categorías profesiones definidas en el convenio colectivo, la comisión negociadora del plan de igualdad elaboró el sistema de valoración de puestos de trabajo.

-Distribución de la plantilla por sistema de valoración de puestos de trabajo

Escala de valoración	Puesto de trabajo	Puntuación SVPT	Nº mujeres	Nº hombres	TOTAL
Escala 09	Dirección general	760	0	3	3
	Jefatura servicios	760	0	1	1
Escala 08	Téc.recursos humanos	672	2	0	2
Escala 07	Dirección comercial	634	0	1	1
	Oficial primera administración	597	1	0	1
Escala 06	Auxiliar administración	504	2	0	2
Escala 05	Vigilancia de seguridad	503	199	685	884
	TOTAL		204	690	894

En la valoración de puestos de trabajo los puestos con menor valoración son los operativos, y dentro de estos el de vigilancia de seguridad, ocupado mayoritariamente por hombres, pero también donde se concentran la mayoría de mujeres en la empresa.

-El segundo puesto menos valorado es auxiliar administración, ocupado por una mujer.

-Los dos puestos mejor valorados son ocupados por hombres (dirección general y jefatura de servicios).

-Todos los puestos de trabajo están masculinizados exceptuando los administrativos.

Propuestas de mejoras:

Adoptar medidas de acción positiva para equilibrar la representación de sexos en todos los puestos de trabajo de la empresa.

### 6.3. Formación

-En el período de referencia 43 mujeres recibieron formación (representando el 21,07% de las mujeres y el 4,80% de la plantilla) mientras que los hombres fueron 220 (representando el 31,88% de los hombres y el 24,60% de la plantilla).

- En el período de referencia no se habían impartido formaciones en igualdad, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo ni prevención de la violencia de género.

-La empresa dispone de formularios de solicitud para formaciones, pero no de cuestionarios de detección de necesidades formativas.

-No se fomenta la formación de cara a la promoción profesional interna.

-El procedimiento para elegir contenidos y personas que realizarán cursos es: el personal de vigilancia de seguridad le comunica a la Jefatura de servicios las inquietudes e intereses y la persona que ocupa este puesto de trabajo decide cuáles serán los contenidos formativos. Las personas que realizan los cursos se seleccionan según las necesidades de los servicios a cubrir.

-Todos los contenidos formativos son presenciales y en horario laboral. Este hecho es favorable en términos de conciliación familiar y personal.

Propuestas de mejoras:

Promover la formación en materia de igualdad, prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo, y prevención de la violencia de género.

Promover la formación orientada a la promoción profesional interna.

Diseñar medidas de acción positiva para dar prioridad, en materia de formación para promoción profesional, al sexo infrarrepresentado en cada puesto de trabajo.

### 6.4. Promoción profesional

-La empresa no disponía de planes de carrera ni sistemas de clasificación profesional formalmente establecidos.

-Las opciones de promoción son muy escasas en toda la estructura empresarial.

- La empresa no cuenta con procedimientos específicos ni métodos para efectuar procesos de promoción profesional.

-No se registra existencia de formularios de solicitud para promociones.

-No existen protocolos específicos que integren medidas de acción positiva mediante las cuáles la empresa, ante situaciones de igual idoneidad, escoja al sexo infrarrepresentado en cada puesto de trabajo.

-Se analizó la evolución de la estructura empresarial desde 2018 y se constató que la empresa ha mantenido su estructura masculinizada con infrarrepresentación femenina en puestos de alta responsabilidad.

Propuestas de mejoras:

Estandarizar un procedimiento de promoción profesional.

Diseñar medidas de acción positiva para promover la promoción interna del sexo infrarrepresentado en cada puesto de trabajo.

#### 6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

-Horarios y jornadas de trabajo

Para la gestión de las jornadas de trabajo la empresa se rige por el convenio colectivo aplicable, los turnos son mañana, tarde y noche; y se distribuyen rotativamente entre el personal de cada dependencia.

Durante el período de referencia 8 personas han estado a jornada completa de forma permanente (5 hombres y 3 mujeres) en los puestos: dirección general, dirección comercial, jefatura de servicios, oficial 1era administración y técnico/a recursos humanos.

-Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Se analiza el documento de prevención de riesgos laborales y se observan puntos a mejorar: no incorpora sensibilidad por casos de aborto, tampoco incorpora el riesgo del acoso sexual y por razón de sexo como riesgo laboral grave y habitual.

-Régimen de movilidad funcional y geográfica

La empresa se rige por normativa vigente pero no ha desarrollado un plan de movilidad funcional y geográfica propio.

-Sistemas de organización y control del trabajo

En relación a la organización de trabajo y los tiempos de la jornada laboral, la empresa se rige por el convenio colectivo.

En relación a la auditoría salarial las principales conclusiones son:

-Análisis general promedio en base a retribuciones efectivas por categorías profesionales: Se analizó concretamente el grupo 4 (puesto vigilancia de seguridad) ya que es el único puesto con representación mixta de hombres y mujeres. Se presentan diferencias salariales a favor de los hombres que fueron justificadas en cada caso en el informe completo de diagnóstico.

-Análisis general promedio en base a retribuciones normalizadas por categorías profesionales: en conceptos salariales anualizables y normalizables desaparecen las brechas. Se mantienen diferencias en conceptos extrasalariales que dependen de situaciones personales concretas. Se mantienen también diferencias salariales en



complementos salariales que la empresa otorga por voluntad propia. Se diseñarán medidas para corregir este punto.

-Análisis general promedio en base a retribuciones efectivas por sistema de valoración de puestos:

Se analizaron las escalas 05 y 07 porque son las únicas con representación mixta. La escala 05 se corresponde con el puesto de trabajo vigilancia de seguridad, motivo por el que las conclusiones son las mismas que el apartado de categorías profesionales.

La escala 07 la componen los puestos dirección comercial (ocupado por un hombre) y oficial primera administración (ocupado por una mujer). Se producen brechas salariales tanto a favor de los hombres como de las mujeres dependiendo del complemento salarial, en todos los casos se aportó la justificación correspondiente en el informe completo de diagnóstico.

-Análisis general promedio en base a retribuciones normalizadas por sistema de valoración de puestos: las brechas se mantienen ya que esta escala compara dos puestos de trabajo con condiciones que difieren según convenio colectivo.

Propuestas de mejoras:

Reducir los complementos salariales que la empresa retribuye de manera voluntaria para disminuir las brechas salariales existentes.

Tomar como medida de acción positiva, priorizar otorgar jornadas y contratos de trabajo más extensos al sexo que recibe menor retribución efectiva, directamente vinculada al tiempo efectivo trabajado en el período de referencia.

#### 6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

-La empresa se rige por normativa vigente pero no cuenta con un plan de medidas propio que amplíe los derechos para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral de su plantilla.

-Hasta el momento de referencia para el diagnóstico la empresa no había realizado comunicación a la plantilla para sensibilizar y mencionar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Propuestas de mejoras:

Estandarizar una batería de medidas que amplíen los derechos para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral de la plantilla.

Potenciar la comunicación interna en esta área para sensibilizar y mantener informada a la plantilla.

## 6.7. Infrarrepresentación femenina

-En el período de referencia, la plantilla de la empresa reflejaba segregación vertical dado que los puestos más altos en jerarquía (dirección general, dirección comercial y jefatura de servicios) son masculinizados 100%. El puesto que les sigue en jerarquía, que es tec. recursos humanos, es 100% feminizado.

-También se refleja segregación horizontal porque las mujeres se concentran en el puesto de trabajo vigilancia de seguridad. Esta situación también se repite en el caso de los hombres.

-En los últimos cuatro años, la participación femenina y masculina en niveles jerárquicos personal directivo, titulado y técnico se mantuvo constante: una mujer y cinco hombres.

Propuestas de mejoras:

Aplicar medidas de acción positiva para aumentar la representación de mujeres en puestos de alta jerarquía.

## 6.8. Retribuciones

-Tal y como se ha comentado en el ítem de Auditoría retributiva, el diagnóstico reflejó brechas salariales en importes efectivos en la categoría profesional 4 (vigilancia de seguridad). Estas brechas disminuían en importes equiparados, en todos los casos el informe completo de diagnóstico justifica las brechas existentes.

-En relación a las brechas según valoración de puestos de trabajo, se mantienen las mismas diferencias en la escala que se corresponde al puesto vigilancia de seguridad. Por su parte la escala que involucra de manera conjunta a los puestos dirección comercial y oficial primera administración presenta brechas tanto a favor de los hombres como de las mujeres ya que esta escala compara dos puestos de trabajo con condiciones que difieren según convenio colectivo.

Propuestas de mejoras:

Aplicar medidas de acción positiva para equiparar el tiempo promedio de trabajo efectivo que realizan hombres y mujeres en la empresa, y así disminuir la brecha en términos de retribuciones efectivas.

Generar una política retributiva transparente, analizando los complementos que la empresa otorga por voluntad propia, con el objetivo de disminuir la brecha en términos de retribuciones equiparadas.

Comunicar a toda la plantilla y de forma regular, la política retributiva de la empresa.

## 6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

-La empresa cuenta, en el período de referencia, con un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo que no detalla definiciones, canales de denuncia, sanciones ni medidas de sensibilización.

-No se habían realizado anteriormente acción de comunicación, información y/o sensibilización sobre el tema.

-En el período de referencia no se había promovido la formación en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

-En el período de referencia no se registran denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Propuestas de mejoras:

Difundir el protocolo contra acoso sexual y/o por razón de sexo negociado durante la elaboración del plan de igualdad.

Promover la formación a toda la plantilla.

## 6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género

-La empresa gestiona la protección de la salud y prevención de riesgos laborales a través de un servicio ajeno de prevención.

-Ante casos de riesgo de lactancia o embarazo la empresa se rige por normativa vigente. La empresa cuenta con un protocolo de prevención por embarazo y lactancia, pero no había desarrollado en el período de referencia protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo ni protocolo de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género.

-Durante el período de referencia se registraron las siguientes bajas: 32 por accidente de trabajo (6 mujeres y 26 hombres), 33 por enfermedad común (4 mujeres y 29 hombres). No se registraron casos de enfermedad profesional, incapacidad temporal, riesgo de embarazo/lactancia.

-La empresa no realizaba comunicaciones internas específicas sobre sus protocolos de prevención y protección de la salud.

Propuestas de mejora:

Diseñar un protocolo de protección a víctimas de violencia de género.

Elaborar un plan de comunicación interna para comunicar las medidas y protocolos de protección a la salud laboral.

### 6.11. Comunicación e imagen interna y externa

-En el período de referencia no se establecieron medidas específicas de comunicación inclusiva y no sexista, tampoco se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Propuestas de mejora:

Planificar la comunicación interna y externa con perspectiva de género y unificar criterios de escritura y utilización de imágenes no sexistas para aplicar a través de todos los canales de información de la empresa.

Promover la comunicación interna y externa de las medidas incluidas en el plan de igualdad, así como los protocolos desarrollados en este marco.

### 6.12. Prevención de la violencia de género

En el período de referencia la empresa no tenía desarrolladas herramientas para la sensibilización, prevención y actuación ante casos de violencia de género. En ese sentido:

-No se han realizado actuaciones de sensibilización y/o comunicación para víctimas.

-No se había diseñado un procedimiento de protección, asistencia y actuación ante casos de víctimas de violencia.

-No se habían desarrollado alianzas con organizaciones que protejan a víctimas de violencia de género para colaborar en su recuperación a través de la inserción laboral.

-Durante el período de referencia ninguna mujer de la empresa había notificado ser víctima de violencia de género por lo que no se produjo la aplicación de medidas de protección previstas en la normativa vigente.

Propuesta de mejora:

Diseñar protocolo de protección a víctimas de violencia de género que mejore las medidas de protección determinadas en la normativa vigente.

Comunicar internamente el protocolo y las medidas de protección a víctimas.

Coordinar colaboraciones con organizaciones externas para promover la inserción laboral de víctimas de violencia de género.

Sensibilizar a la plantilla sobre la temática en días de relevancia como el 25 de noviembre.

## 7. Objetivos y medidas

En este apartado se incluirán todas las medidas y objetivos específicos del plan de igualdad, por áreas:

## Área 0: Figura agente de igualdad

Objetivo general cualitativo: conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de MENKEEPER SEGURIDAD S.L en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Objetivo general cuantitativo: garantizar la aplicación del 100% de las medidas contempladas en el plan de igualdad para lograr la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo específico: contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

Medida	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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	A la firma del plan de igualdad
Personas destinatarias	Agente de igualdad
Responsable	Dirección de empresa
Recursos asociados	Agente de igualdad Curso de formación de 300 horas
Indicadores de seguimiento	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	A la firma del plan de igualdad
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Agente de igualdad
Recursos asociados	Correo electrónico Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	Correo electrónico creado
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello a la comisión de seguimiento.
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Personas destinatarias	Personas coordinadoras de igualdad
Responsable	Dirección de empresa Agente de igualdad
Recursos asociados	Personal coordinador de igualdad en cada centro
Indicadores de seguimiento	Nombramiento de las personas 8 horas al mes.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

#### Área 1: Selección y contratación

Objetivo general cualitativo: garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección dando prioridad, ante igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado dentro de cada área de la empresa.

Objetivo general cuantitativo: aumentar en al menos un 10% anual la contratación de mujeres con respecto a la contratación total en todos los puestos de trabajo para equilibrar progresivamente la composición de la plantilla de la empresa.

Objetivo específico 1.1: garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical

Medida	Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Futuras incorporaciones
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de
--------	--

	preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Futuras incorporaciones
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Futuras incorporaciones
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Futuras incorporaciones
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Análisis de un muestreo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Futuras incorporaciones
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Documento de procedimiento
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Futuras incorporaciones
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

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.

Medida	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.
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Comisión de seguimiento
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Porcentaje y número desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Futuras incorporaciones
Responsable	Departamento de RRHH



Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	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)
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Futuras incorporaciones
Responsable	Departamento de RRHH Agente de igualdad
Recursos asociados	Personal de RRHH Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación, desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas
Prioridad	Media
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Comisión de seguimiento
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Informe anual desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual

Personas destinatarias	Futuras incorporaciones
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Informe anual desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Comisión de seguimiento
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Informe anual desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Futuras incorporaciones
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la empresa presta sus servicios
Prioridad	Media
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Comisión de seguimiento

Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Futuras incorporaciones
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Incremento de mujeres sobre diagnóstico
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Futuras incorporaciones
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Futuras incorporaciones
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Futuras incorporaciones
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.)
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Futuras incorporaciones
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Dirección de empresa Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

## Área 2: Clasificación profesional

Objetivos generales cualitativos: asegurar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles.

Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.

Objetivo general cuantitativo: al final de la vigencia del plan, lograr haber aumentado al menos en un 10% la representación de mujeres en todos los puestos de trabajo.

Objetivo específico 2.1: revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Medida	Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos
Prioridad	Media
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Agente de igualdad
Recursos asociados	Dirección de empresa Personal de RRHH Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Agente de igualdad
Recursos asociados	Dirección de empresa Departamento de RRHH Agente de igualdad

Indicadores de seguimiento	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Denominaciones neutras
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Objetivo específico 2.2: analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales

Medida	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

### Área 3: Formación

Objetivos generales cualitativos: garantizar a toda la plantilla el acceso a acciones formativas para posibilitar el desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras en igualdad de trato y oportunidades.

Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

Objetivos generales cuantitativos: en cada período anual, asegurar la formación en materia de igualdad al menos a un 20% de la plantilla asegurando el 100% al finalizar la vigencia del plan de igualdad.

Garantizar el acceso del 100% de la plantilla a todas las formaciones ofertadas por la empresa.

Objetivo específico 3.1: sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Medida	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Formación anual de 100 horas
Indicadores de seguimiento	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Vigencia del plan de igualdad
Personas destinatarias	Futuras incorporaciones

Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, 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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Formación anual de 60 horas
Indicadores de seguimiento	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas, desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras)
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Formación de reciclaje
Indicadores de seguimiento	Nº de horas y personas formadas desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla



Responsable	Comisión de seguimiento
Recursos asociados	Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	Revisión de contenidos
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Miembros de la Comisión de seguimiento
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Formación anual de 60 horas
Indicadores de seguimiento	Formación impartida a los miembros de la comisión de seguimiento
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Formación anual de 10 horas
Indicadores de seguimiento	Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Objetivo específico 3.2: garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

Medida	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH

Recursos asociados	Portal de las personas trabajadoras
Indicadores de seguimiento	Contenido de la campaña
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Personal que se reincorpore
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Formaciones de 10 horas de reciclaje a personas en la situación pertinente
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica, desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Comisión de seguimiento
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Informe de formación, desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH

Recursos asociados	Formaciones específicas de 10 horas para mujeres
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Personas con reducción de jornada
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Formaciones online para personas con reducción de jornada
Indicadores de seguimiento	Número de horas/número de personas formadas desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

#### Área 4: Promoción profesional

Objetivos generales cualitativos: garantizar la igualdad de oportunidades para que hombres y mujeres promocionen, ocupen puestos de responsabilidad en la empresa y se desarrollen profesionalmente.

Objetivo general cuantitativo: obtener al final de período de vigencia del plan una representación de sexos en puestos de media y alta responsabilidad de al menos un 35% y 65% respectivamente.

Objetivo específico 4.1: garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Medida	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (portal de las personas trabajadoras) así como de los requisitos para promocionar
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual

Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Portal de las personas trabajadoras, página web
Indicadores de seguimiento	Muestreo procedimiento
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	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
--------	---

Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de personas por sexo y registro de datos.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	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.
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Informe estadístico desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Objetivo específico 4.2: fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

Medida	Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica y grupos desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de las mujeres
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Formaciones orientadas a la promoción
Indicadores de seguimiento	Nº de hombres y mujeres que participan.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de las mujeres
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	% mujeres por grupo y categoría.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la salud laboral, la auditoría retributiva y las retribuciones

Objetivos generales cualitativos: garantizar el principio de igualdad retributiva y de las condiciones de trabajo.

Generar un sistema retributivo transparente y equitativo entre hombres y mujeres, no solo para trabajos iguales, sino también para trabajos de igual valor.

Objetivo general cuantitativo: Aplicar la perspectiva de género a la totalidad de las variables relacionadas con condiciones de trabajo en la empresa.

Objetivo específico 5.1: incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y la lactancia.

Medida	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Empresa de prevención
Recursos asociados	Empresa externa de PRL
Indicadores de seguimiento	Datos de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Empresa de prevención
Recursos asociados	Empresa externa de PRL Portal de las personas trabajadoras Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Revisión y difusión del protocolo. Texto actualizado y número de difusiones.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Empresa externa de PRL
Recursos asociados	Empresa externa de PRL Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Empresa externa de PRL
Recursos asociados	Empresa externa de PRL Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	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
Prioridad	Media
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Presupuesto para uniformes
Indicadores de seguimiento	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Agente de igualdad
Recursos asociados	Personal de RRHH



	Portal de las personas trabajadoras Página web Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	Contenido de las campañas de seguridad y bienestar
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Objetivo específico 5.2: garantizar la igualdad retributiva de la totalidad de la plantilla

Medida	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Bianual / Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Bianual / Anual

Medida	En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Análisis de los conceptos salariales
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Objetivo general cualitativo: facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.

Objetivo general cuantitativo: garantizar la aplicación de medidas al 100% de la plantilla.

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.

Medida	Difundir mediante información, incluida en el portal de las personas trabajadoras, los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH Portal de las personas trabajadoras
Indicadores de seguimiento	Publicación e-mailing y/o portal de las personas trabajadoras
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de
--------	--

	consanguineidad 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)
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa
Recursos asociados	Retribución de los permisos necesarios
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	El 100% de cursos de formación disponible para personal con jornada reducida y/o excedencias
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciar los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Jefatura de servicios
Recursos asociados	Personal de RRHH y Jefatura de servicios
Indicadores de seguimiento	Muestreo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Otorgamiento de las excedencias necesarias
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Jefatura de servicios
Recursos asociados	Adaptación de las jornadas necesarias
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Jefatura de servicios
Recursos asociados	Movilidad geográfica al personal que lo requiere según esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores)
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Jefatura de servicios
Recursos asociados	Reservas de puestos que se requieren por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Jefatura de servicios
Recursos asociados	Otorgamiento de la flexibilidad horaria al personal que lo requiera por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de las trabajadoras en situación de reproducción asistida
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Otorgamiento de permisos retribuidos necesarios por esta circunstancia

Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Otorgamiento de permisos retribuidos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se y nº de veces que se aplica desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Otorgamiento de permisos retribuidos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno
Prioridad	Alta

Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Jefatura de servicios
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que organizativamente sea posible, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Jefatura de servicios
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Jefatura de servicios
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla en situación de lactancia
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Jefatura de servicios
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando la persona trabajadora disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Jefatura de servicios
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento 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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan



Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Jefatura de servicios
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Se realizarán los cambios de 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 deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Jefatura de servicios
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH

Indicadores de seguimiento	Procedimiento de RRHH
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Jefatura de servicios
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes y nº de veces que se aplica desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Objetivo específico 6.2: fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.

Medida	Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Agente de igualdad
Recursos asociados	Portal de las personas trabajadoras Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	Número de campañas realizadas
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH

	Agente de igualdad
Recursos asociados	Portal de las personas trabajadoras Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de comunicaciones realizadas
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Jefatura de servicios
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

#### Área 7: Infrarrepresentación femenina

Objetivo general cualitativo: eliminar la segregación vertical y horizontal existente en la empresa buscando garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo.

Objetivo general cuantitativo: aumentar en al menos un 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada

Objetivo específico 7.1: garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

Medida	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH Jefatura de servicios
Recursos asociados	Personal de RRHH Jefatura de servicios
Indicadores de seguimiento	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH Jefatura de servicios
Recursos asociados	Personal de RRHH Jefatura de servicios
Indicadores de seguimiento	Informe anual
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH Jefatura de servicios
Recursos asociados	Personal de RRHH Jefatura de servicios
Indicadores de seguimiento	Nº de alianzas y candidaturas desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Área 8: Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Objetivos generales cualitativos: ofrecer a la plantilla un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo.

Mantener informada y sensibilizada a la totalidad de la plantilla.

Objetivo general cuantitativo: atender el 100% de casos de denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo. Mantener sensibilizada al 100% de la plantilla.

Objetivo específico 8.1: prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Medida	Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	A los dos años de su entrada en vigencia
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Agente de igualdad Comisión de seguimiento del plan de igualdad
Recursos asociados	Agente de igualdad. Comisión de seguimiento del plan
Indicadores de seguimiento	Revisión del protocolo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Empresa de formación especialista en PRL
Indicadores de seguimiento	Contenido y número de veces que se ha incluido
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Empresa de formación especialista en PRL
Indicadores de seguimiento	Nº de formaciones y nº de horas desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Comisión de seguimiento
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado desagregado por sexo
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH Jefatura de servicios Agente de igualdad
Recursos asociados	Portal de las personas trabajadoras Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de acciones de sensibilización y contenido de las mismas
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

#### Área 9: Comunicación e imagen interna y externa

Objetivo general cualitativo: garantizar que la comunicación interna y externa de empresa proyecta una imagen inclusiva y no sexista.

Objetivo general cuantitativo: planificar y gestionar la comunicación siempre con lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.

Comunicar al 100% de la plantilla el plan de igualdad.

Objetivo específico 9.1: 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

Medida	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje
--------	---

Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Personal encargado de medios de comunicación
Responsable	Dirección de empresa
Recursos asociados	Empresa de comunicación externa y Dirección de empresa
Indicadores de seguimiento	Revisión documentación
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Objetivo específico 9.2: establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa

Medida	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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Portal de las personas trabajadoras Personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	Creación de la sección y contenidos en el portal de las personas trabajadoras
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
Prioridad	Media
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Público interno y externo de la empresa
Responsable	Dirección de empresa
Recursos asociados	Página web Empresa externa de comunicación Dirección de empresa
Indicadores de seguimiento	Creación del espacio y contenidos en la página web
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades
--------	--

Prioridad	Media
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Empresas colaboradoras
Responsable	Dirección de empresa
Recursos asociados	Dirección de empresa
Indicadores de seguimiento	Nº de comunicaciones
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad
Prioridad	Media
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Empresas colaboradoras
Responsable	Dirección de empresa
Recursos asociados	Dirección de empresa
Indicadores de seguimiento	Documento de política emitido a las empresas colaboradoras
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Objetivo específico 9.3: sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género

Medida	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH Agente de igualdad
Recursos asociados	Personal de RRHH Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	Realización de campaña y contenidos
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre violencia de género, 8 marzo igualdad, 23 marzo de la conciliación y corresponsabilidad
Prioridad	Media
Cronograma de implantación	Anual



Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH Agente de igualdad
Recursos asociados	Personal de RRHH Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de colaboraciones identificando los contenidos de la/s campaña/s
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Objetivo específico 9.4: realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad

Medida	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH Agente de igualdad
Recursos asociados	Portal de las personas trabajadoras Página web Personal de RRHH Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	Diseño y medios de difusión de la campaña
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Portal de las personas trabajadoras
Indicadores de seguimiento	Nº comunicaciones
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa
Recursos asociados	Dirección de empresa
Indicadores de seguimiento	Espacio en la memoria
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad
Prioridad	Media
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Público interno y externo de la empresa
Responsable	Dirección de empresa
Recursos asociados	Dirección de empresa Empresa externa de comunicación
Indicadores de seguimiento	Nº de campañas publicitarias realizadas. Nº de campañas en las que se incorporaron los logos de igualdad
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Objetivo específico 9.5: sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

Medida	Difundir mediante 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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Portal de las personas trabajadoras
Indicadores de seguimiento	Nº de comunicaciones y vías de comunicación
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019
--------	---

Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Anual durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Portal de las personas trabajadoras
Indicadores de seguimiento	Nº de comunicaciones y vías de comunicación
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

#### Área 10: Prevención de la violencia de género

Objetivos generales cualitativos: construir una cultura corporativa comprometida con la lucha contra la violencia de género y el apoyo a las víctimas.

Objetivo general cuantitativo: Ayudar y proteger al 100% de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Informar y sensibilizar al 100% de la plantilla sobre el tema.

#### Objetivo específico 10.1:

Medida	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. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH Agente de igualdad
Recursos asociados	Portal de las personas trabajadoras Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de casos comunicados.

Periodicidad de evaluación y revisión	Anual
---------------------------------------	-------

Medida	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, con la actividad de la empresa
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género
Responsable	Dirección de empresa

	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. L.O
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Periodicidad de evaluación y revisión	Anual
---------------------------------------	-------

Medida	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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	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
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género
Responsable	Dirección de empresa

	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Víctimas de agresión sexual
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH



Recursos asociados	Aplicación de la medida en todos los casos necesarios por esta circunstancia
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

Medida	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género
Prioridad	Alta
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Futuras incorporaciones – víctimas de violencia de género
Responsable	Dirección de empresa Departamento de RRHH
Recursos asociados	Colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos Personal de RRHH Jefatura de servicios
Indicadores de seguimiento	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas
Periodicidad de evaluación y revisión	Anual

## 8. Ámbito de aplicación y vigencia

### Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de la empresa, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

### Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que MENKEEPER SEGURIDAD S.L cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad todos los centros de trabajo actuales y futuros.

### Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de cuatro años, desde el 22 de junio de 2023 hasta el 21 de junio de 2027.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del II plan de igualdad de MENKEEPER SEGURIDAD S.L que

iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

## 9. Seguimiento y evaluación

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de MENKEEPER SEGURIDAD S.L Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora a la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar informes anuales, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.

-Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.

-Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria una vez al año, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1-Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.

2-Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

El seguimiento tiene como objetivos:

-Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.

-Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.

-Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.

-Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

1-Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad, el modelo que se detalla a continuación:

Ficha de seguimiento de medidas del I plan de igualdad de MENKEEPER SEGURIDAD S.L			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores de la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada

Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos	
	Falta de recursos materiales	
	Falta de tiempo	
	Falta de participación	
	Falta de coordinación	
	Falta de conocimiento	
	Otros motivos (especificar)	
Indicadores de proceso		
Adecuación de los recursos asignados		
Dificultades y barreras en la implementación de la medida		
Soluciones adoptadas (si es el caso)		
Indicadores de impacto		
Reducción de las desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida		

## 2-Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

#### Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

##### 1.Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

##### 2.Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

-Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de

-Seguimiento de medidas.

-Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

-Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.

-Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

### 3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

-Adecuación de los recursos asignados.

-Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.

-Soluciones adoptadas en su caso.

### 4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

-Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

## 5. Conclusiones y propuestas

-Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.

-Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

## 10. Procedimiento de modificación

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) 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.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) 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 condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) 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.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

## 11. Sistema de resolución de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

## 12. Registro del plan de igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del 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).

## 13. Glosario

Acción positiva: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en



tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

**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. (LOIEMH, art. 7.2)

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

**Brecha de género:** La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

**Composición equilibrada:** La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

**Conciliación:** Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

**Corresponsabilidad:** Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

**Igualdad de oportunidades:** principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

**Impacto de género:** consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

**Indicador de género:** Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

Segregación del mercado de trabajo: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

## 14. Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo

### 1. Introducción

Conscientes, Menkeeper Seguridad S.L y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de Menkeeper Seguridad S.L están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en Menkeeper Seguridad S.L materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Menkeeper Seguridad S.L y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, Menkeeper Seguridad S.L está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, Menkeeper Seguridad S.L implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

a-Medidas preventivas, incluyendo una declaración de principios, la definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, incluidas las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

b-Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.

c-Identificación de medidas reactivas frente al acoso:

Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.

Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

## 2. Declaración de principios

El acoso sexual y/o acoso por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

-Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

-Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.

-Dada la condición del acoso sexual y/o por razón de sexo como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, Menkeeper Seguridad S.L se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

-Menkeeper Seguridad S.L velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en relación con el personal que presta sus servicios en la empresa.

-Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

-El personal que se considere objeto de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que detallamos más adelante.

## 3. Objetivos

El objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un

contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.
- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

#### 4. Ámbito de aplicación

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en Menkeeper Seguridad S.L en territorio nacional, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- En los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo

-En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)

-En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

-En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora

## 5. Vigencia y revisión

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia del plan de igualdad de Menkeeper Seguridad S.L, es decir: del 22 de junio de 2023 al 21 de junio de 2027.

Los plazos para la revisión del protocolo serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Asimismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad.

El protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

-En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

-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 y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.

-Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

## 6. Registro

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo junto con el plan de igualdad al momento de su firma el 22 de junio de 2023.

## 7. Principios

-Confidencialidad y anonimato

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no

aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

#### -Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

#### -Respeto y dignidad a las personas

Menkeeper Seguridad S.L adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.

#### -Contradicción

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

#### -Restitución de las víctimas

Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

#### -Protección de Datos

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

#### -Indemnidad frente a represalias

La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La consecuencia de toda acción realizada por la empresa con ánimo de venganza será la nulidad de la misma.

### 8. Concepto y definición

#### -Acoso sexual

Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

#### Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

##### a. Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

##### b. Acoso sexual ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

-Conductas constitutivas de acoso sexual

-Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

-No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

-Físicas



Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

-Acoso por razón de sexo

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

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

-Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

-Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.

-La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.

-Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.

-Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.

-Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.

-Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

## 9. Medidas preventivas

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, la empresa proporcionará:

-Información y Sensibilización

Menkeeper Seguridad S.L realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla y a todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para la empresa. Además, estará colgado en la web de la empresa y se comunicará internamente en el portal de las personas trabajadoras.

-Formación

Menkeeper Seguridad S.L se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión, y a facilitar formación específica en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.

## 10. Medidas proactivas y procedimentales

### 10.1. Comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de la empresa y dos por parte de las federaciones firmantes del plan de igualdad siendo rotativo en cada caso de denuncia.

Se designa una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

Así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual.

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

### 10.2. Procedimiento de actuación

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como quienes sean conocedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

#### -Fase I. Denuncia

La denuncia (ver anexo 1.1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico igualdad@menkeeper.es a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional.

La denuncia de un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera involucrada en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

## Fase II: Investigación

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 48 horas a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 48 horas se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá

llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

### Fase III: Resolución

La Comisión Instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 15 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas
- Conclusiones y propuesta de acciones

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección. En el seno de la Comisión Instructora de acoso sexual y/o por razón de sexo las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

### 11. Medidas reactivas y medidas de restitución a la víctima

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

Menkeeper Seguridad S.L adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

Anexo 1.1

I. Persona que informa de los hechos

Modelo de queja o denuncia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:  
Apellidos:  
DNI:  
Puestos:  
Tipo contrato/Vinculación laboral:  
Teléfono:  
Email:  
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:  
Grupo/categoría profesional o puesto:  
Centro de trabajo:  
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: