I PLAN DE IGUALDAD DE UNION PROTECCION CIVIL S.L.

1. DEFINICIONES

2. INTRODUCCIÓN

3. ESTRUCTURA

4. COMISIÓN DE IGUALDAD

5. FASE DE DIAGNÓSTICO

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

7. PLAN DE ACCIÓN: (ACCIONES IMPLANTADAS, ACCIONES A IMPLANTAR)

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

9. METODOLOGIA

10. ANEXO I – COMPROMISO DE LA SOCIEDAD

11. ANEXO II – COMUNICADO CORPORATIVO

1. DEFINICIONES

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando existe una ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Discriminación Directa

La situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación Indirecta

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesario y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo

El Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación

en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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.

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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran. Está integrada de forma paritaria por mujeres y hombres representantes de La Sociedad y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Comisión de Seguimiento de Igualdad

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la organización, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma con el fin de conseguir la igualdad efectiva y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles de la sociedad .

Agente de Igualdad

Persona con funciones de apoyo, asesoramiento y formación al Comité de Igualdad y/o equipo de trabajo, interviniente en todas las fases del proceso del Plan de Igualdad. En este caso concreto se designa como Agente de Igualdad a consultora externa con formación específica en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del Empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo rato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

Indemnización frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de

hecho de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela Jurídica Efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. INTRODUCCIÓN

Los Planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre. Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

El principal objetivo del Diagnóstico de la empresa, es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades y hombres en la empresa, analizando así, diversos aspectos en la gestión de recursos humanos que afectan a toda la plantilla, además de buscar la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

Las planillas utilizadas se han estructurado en los apartados anteriores, siguiendo los criterios admitidos, tanto por la Guía Práctica para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, como por la normativa y legislación en materia de Igualdad, concretamente la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombre 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 y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y se ha respetado , en todo caso, las obligaciones que establece la Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Todo este trabajo se recoge en el presente Informe de Diagnóstico del que extraemos las siguientes conclusiones y objetivos generales de nuestro Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA

Se describe a continuación la metodología utilizada para la realización del presente informe de diagnóstico: los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración tal como exige el apartado 1. 3º del Anexo del RD 901/2020.

Metodología y Herramientas utilizadas.	La metodología y herramientas utilizadas para poder recopilar los datos necesarios han sido en base a: cuestionarios realizados por la plantilla y la dirección de la empresa, análisis cuantitativo y cualitativo, auditoria retributiva, protocolo de acoso sexual…
Periodo de referencia de los datos analizados.	01/01/2022- 31/12/2022
Fecha de recogida de información	2022-2023
Fecha de realización del informe de Diagnóstico.	2022-2023
Periodo de vigencia del informe diagnóstico	4 años
Personas que han intervenido en su elaboración.	La elaboración del presente informe de Diagnóstico se ha llevado a cabo por las personas que conforman la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de UNIÓN PROTECCIÓN CIVIL S.L.
Asesores Externos	Doble A Consulting

1. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	UNIÓN PROTECCIÓN CIVIL S.L.					
NIF	B02331981					
Domicilio social	Avenida Isabel la Católica, 1 - C Y 1 D, Albacete.					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Juan Ramón Moya					
Cargo	Responsable de personal					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios de vigilancia presencial.					
CNAE	8010 - Actividades de seguridad privada					
Convenio	Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad					
Descripción de la actividad	Vigilancia, protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.					
Ámbito actividad	Estatal Provincias: Albacete, Madrid, Baleares, Sevilla, Ávila y Guadalajara.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	**Mujeres**	34	**Hombres**	199	**Total**	233
NO TIENE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (NO RLPT)						

Marco Legal

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La normativa donde aparece recogido el principio de igualdad efectiva, a nivel nacional e internacional:

- **Tratado de Ámsterdam** (1 de mayo de 1997) – Eliminación de desigualdades como principio fundamental

- **Constitución Española** (1978) Art. 14 “derecho a la igualdad y a la no discriminación”; art. 9.2 “obligación de los poderes de promover la igualdad efectiva”

- **Ley orgánica 3/2007** (22 de marzo de 2007) “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres” (En adelante, LOIEMH)

- **Real Decreto-ley 6/2019** (01 de marzo de 2019) “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.

- **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.

El objeto de la LOIEMH es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”, para lo cual la presente Ley orgánica establece “principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo”, todo estipulado en su artículo 1.1 y 1.2.

El Plan de Igualdad de **UNION PROTECCION CIVIL S.L.** se rige por las directrices establecidas en LOIEMH, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por el Convenio Colectivo aplicado a la empresa. De igual modo, asume los objetivos generales y específicos de ambos documentos, así como pretende avanzar en los diferentes ámbitos de aplicación que se distinguen en ellos.
El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de La Sociedad para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

La presente ley pretende garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo, conforme a su artículo 5; no obstante, considera como hecho no discriminante "en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado", por lo tanto, teniendo en cuenta la característica fundamental de estos procesos, la "perspectiva de género".

En consecuencia, y debido a la obligación de respeto a la igualdad de trato y oportunidades, el artículo 45 de la LOIEMH, legisla estableciendo que la sociedad, y con la finalidad indicada, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de La Sociedad en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la sociedad, parte social y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de La Sociedad que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Ámbito de aplicación:

Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de UNION PROTECCION CIVIL S.L. cualquiera que sea la forma de contratación laboral, tal y como viene recogido en el art. 3.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad de UNION PROTECCION CIVIL S.L. va dirigido a toda la sociedad, en todos los centro de trabajo: Albacete, Madrid, Baleares, Sevilla, Ávila y Guadalajara; así como cualquiera otros dentro del territorio español en los que desarrolle su actividad la empresa. Por lo indicado, el ámbito territorial es ESTATAL.

Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, se acuerde su actualización y modificación. Se conviene que el presente plan de igualdad tenga una vigencia de 4 años, desde el 10.08.23 hasta el 09.08.27.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del II plan de igualdad de UNION PROTECCION CIVIL S.L., que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

3 ESTRUCTURA

Con arreglo a lo estipulado en la LOIEMH en su art. 45 y con el fin de dar cumplimiento con el objetivo de implantación del principio básico de igualdad de trato entre mujeres y hombres para lo que se supone una ausencia de todo tipo de discriminación directa o indirecta, con el afán de la consecución de dicho fin se procederá con la aplicación de acciones positivas en caso sea necesario.

Por lo expuesto, desde la dirección de la compañía se decide implantar un "Plan de Igualdad", estructurándose el proceso en las siguientes fases:

- Constitución de la "Comisión de la Comisión Negociadora"
- Comunicación del compromiso de la directiva y el inicio del Plan de igualdad, a la plantilla.
- Diagnóstico
- Preparación del Plan de igualdad
- Negociación de las medidas implantadas en el Plan de igualdad
- Constitución de la "Comisión de Seguimiento de Igualdad"
- Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de igualdad

La sociedad **UNION PROTECCION CIVIL S.L.** decide contar con la ayuda de consultoría externa con la Consultoría Doble A Consulting S.L. para la gestión de toma de datos de la empresa, sus representantes y los representantes de los trabajadores que en el presente caso con uno de los sindicatos más representativos UGT, CCOO y USO, la llevanza de las reuniones, preparación de las fases de diagnóstico y preparación del Plan de igualdad, contando para ello con una consultora externa experta en Planes de Igualdad y perspectiva de género en la Sociedad.

<u>Constitución de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de Igualdad</u>

Desarrollado en el punto 4.

<u>Comunicación del compromiso de la directiva y el inicio del Plan de Igualdad:</u>

Previamente, al inicio de la fase de diagnóstico se da la comunicación del compromiso por parte de la dirección de La Sociedad al grueso de la plantilla de **UNION PROTECCION CIVIL S.L.** en dicho proceso se da el anuncio de la creación de la comisión de igualdad (paritaria) constituida para la atención a las distintas fases del Plan de Igualdad, siendo el mismo, el punto de referencia para la plantilla en cuanto a cuestiones que puedan surgir con el Plan de Igualdad.

El anuncio es realizado a través de medios telemáticos de la compañía y/o el tablón de anuncios con el objeto de concretar la comunicación de la elaboración del Plan de Igualdad, todas las acciones presentes y futuras relacionadas con la igualdad de oportunidades. Asimismo, se hace partícipe al global de la plantilla solicitando su disposición a colaborar con el arranque del Plan de igualdad, con intención de cumplir con un principio de transversalidad, el cual implica, que todo el conjunto de la compañía desde dirección al general de la plantilla pueda participar desde el inicio del proceso. A esos efectos de comunica a la plantilla un comunicado de elaboración e implementación del plan de igualad y se les insta a su colaboración en todo el proceso, como por ejemplo el cumplimentar una encuesta sobre igualdad de forma anónima.

Diagnóstico

En **UNION PROTECCION CIVIL S.L.,** se realiza un análisis de la situación de la plantilla a fecha del ejercicio 2022.

Por lo tanto, y a modo de guion, se consideran como los puntos clave revisados en esta fase de diagnóstico los siguientes:

- Situación de la empresa
- Selección.
- Formación continua.
- Política salarial.
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
- Política social.
- Comunicación.
- Prevención del acoso sexual.
- Actuación en caso de víctimas de violencia de género en el ámbito de la mercantil.
- Riesgos laborales y salud laboral.
- Convenio colectivo.

Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuesta, lanzada a la dirección de la sociedad, plantilla en general, a través de un requerimiento de información del que participaron todos los profesionales pertenecientes a la compañía; cumpliéndose así con el principio de “transversalidad”, existiendo implicación de todo el conjunto de la sociedad.

Preparación del Plan de Igualdad

Se concluye la cuarta fase del proceso con la elaboración del Plan de Igualdad, por parte de la consultora, una vez recogida la información resultante de la fase anterior (diagnóstico), basándose en el informe resultado de la fase de diagnóstico, en el cual se incluye un listado de propuestas de mejoras, las cuales encauzan el establecimiento de objetivos del presente Plan de Igualdad.

Negociación del Plan de Igualdad

En consecuencia, el presente Plan de Igualdad es revisado, consensuado, aprobado y validado por el Comité de Igualdad, siendo así firmado con avenencia por las personas participantes de la Comisión una vez reunidos en la fase negociadora del Plan, y para que conste se adjunta la firma de acuerdo del presente Plan de Igualdad.

Implantación, seguimiento y Evaluación

Previo al inicio del proceso de implantación del presente Plan, se establece como acción a realizar la constitución de Comisión de Seguimiento (paritario), el cual será el órgano encargado de la consecución de los objetivos y acciones planteadas en el Plan.

Dicho órgano dinamizará y llevará un control de la puesta en marcha de las distintas medidas de actuación establecido bajo un control temporal de este modo podrán realizar la revisión y evaluación de la consecución de las acciones del Plan, en cuanto a tiempo y forma, haciendo uso de los indicadores establecidos para cada acción.

4. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

4.1. Comisión Negociadora

La **Comisión Negociadora** se constituye con fecha 18 de enero de 2023, como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran. Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

- **Objeto** – Promocionar la Igualdad de oportunidades en **UNION PROTECCION CIVIL S.L.**, negociar elaborar e implementar un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la sociedad. Velar por el seguimiento del Plan.

- **Ámbito** – Su ámbito de actuación es a nivel Estatal, y comprenderá los distintos lugares en el que **UNION PROTECCION CIVIL S.L.** mantenga sus servicios.

Objetivos:

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
2. Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

La composición será paritaria entre La Sociedad y la Representación de trabajadores y trabajadoras, representada por los sindicatos UGT, CCOO Y USO.

SEXO		CATEGORIA/PERTENENCIA
MUJER	HOMBRE	
1	**2**	Representación empresa
3	**0**	Representación social

Funciones

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

1. Apoyo a la realización del diagnóstico de igualdad.
2. Impulso e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades en UNION PROTECCION CIVIL S.L.

Por otro lado, hay que indicar que la Comisión Negociadora ha contado con el asesoramiento actuando como Agente de Igualdad, proporcionando asistencia en cuanto al asesoramiento, formación a la Comisión y encargado de la preparación de las fases de diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá que informar al personal de la empresa sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará, en representación de plantilla, por los sindicatos más representativos del sector de actividad.

La empresa estará obligada a inscribir su Plan de Igualdad en el registro de planes de igualdad correspondiente, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

4.2. Comisión de Seguimiento de Igualdad

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada

actuación de **UNION PROTECCION CIVIL S.L.** , así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

Según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, con fecha 10 de agosto de 2023, **UNION PROTECCION CIVIL S.L.,** acuerda la siguiente composición:

SEXO		CATEGORIA/PERTENENCIA
MUJER	HOMBRE	
1	**2**	Representación empresa
3	**0**	Representación social

La composición de la comisión negociadora está representada por 6 personas, 4 del sexo femenino y 2 del sexo masculino.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad, como órgano de consulta y participación regular y periódica sobre la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la sociedad, se ocupará, con carácter general, de todas las cuestiones relacionadas con las siguientes áreas de intervención:

1. Selección de personal y acceso al empleo.
2. Contratación.
3. Condiciones de trabajo.
4. Clasificación profesional.
5. Retribuciones.
6. Formación de la Plantilla.
7. Promoción de la Plantilla.
8. Tiempo de trabajo: Conciliación y corresponsabilidad
9. Salud Laboral.
10. Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.
11. Violencia de Género.
12. Comunicación y sensibilización.

Entre las funciones encomendadas a esta:

1. Apoyo y realización del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de UNION PROTECCION CIVIL S.L.
2. Crear un servicio de información a toda la plantilla en cuestiones relacionadas con la aplicación de la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
3. Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
4. Establecer un servicio de información y atención a la plantilla en todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y de trato.
6. Elevar a la dirección de UNION PROTECCION CIVIL S.L. propuestas de mejora para integrar el principio de igualdad de trato en todas las gestiones de la sociedad.
7. Servir de canal de comunicación entre la plantilla y la dirección de la sociedad, canalizando todas las cuestiones planteadas en materia de igualdad desde la plantilla.
8. Ofrecer un servicio de sugerencias por parte de la plantilla de forma anónima.
9. Establecer las acciones a desarrollar para prevenir y atender situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
10. Revisar que todos los textos generados por La Sociedad hagan un uso no sexista del lenguaje.

Con carácter ordinario, se celebrará una reunión cada año para el seguimiento y vigilancia de lo expresado en el acta de constitución de esta comisión. Dichas reuniones se celebrarán preferentemente de forma telemática y durante la jornada laboral.

De carácter extraordinario, se celebrarán siempre que la mayoría de una de las partes lo solicite, en cuyo caso dicha comisión se tendrá que reunir en el plazo máximo de siete días y mínimo de dos días desde la solicitud. Dicha solicitud de reunión incluirá toda la información y documentación que dicha parte posea para la convocatoria extraordinaria y será remitida a la otra parte junto con la convocatoria que incluirá así mismo el lugar, fecha, hora y orden de día.

Esta Comisión contará con su propio Reglamento de Funcionamiento Interno aprobado el 10 de agosto de 2023.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento de Igualdad, **UNION PROTECCION CIVIL S.L.**, se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones, en su caso, y preferentemente serán telemáticas.
- Material preciso para ellas.
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable designada por la Sociedad en materia de igualdad, será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Acuerdos

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por mayoría de los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.

Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes.

5. FASE DE DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se realiza a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la sociedad. Una vez recopilada y analizada la documentación e información, se centra la fase de diagnóstico en las materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

Para el análisis de la información, en esta fase se ha contado con la cooperación de todo el personal, para lo cual se lanzó cuestionario global a toda la entidad a efecto de que fuese cumplimentado con todos los datos objetivos de la misma, lo que reportó una serie de datos cuantitativos y cualitativos que se muestran más adelante, donde se puede conocer la percepción del funcionamiento interno de la entidad. Se buscó la colaboración tanto de la Comisión Negociadora, como de la dirección y administración de la entidad, igual que de la representación social.
En base a estas materias y al análisis de toda la información recabada, se muestra el siguiente análisis.

5.1 Situación de la organización

El análisis se realiza sobre la evolución total de las 233 personas trabajadoras, durante el ejercicio 2022. De dicho análisis se recogen los siguientes resultados:

Órganos de Decisión

El órgano de administración de **UNION PROTECCION CIVIL S.L.**, está formado por una gerencia, con 1 persona del sexo masculino.

Representantes de la representación social:

La empresa no cuenta con Representación Legal de las personas trabajadoras (en adelante RLPT), por lo que han sido convocados los sindicatos más representativos, y ha participado de la negociación UGT, CCOO Y USO, como Representación social.

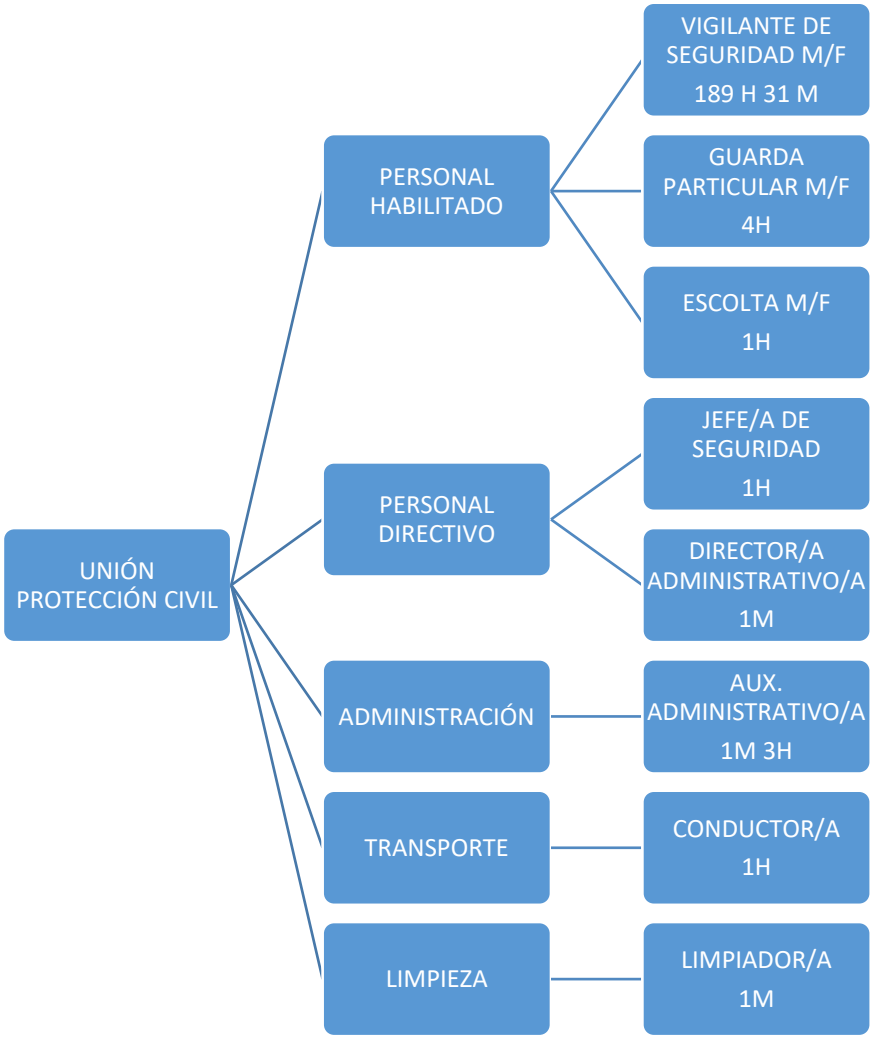
PLANTILLA

Ahora vamos a dar un reflejo fiel de los datos de la plantilla en la sociedad en el ejercicio 2022

Número de personas trabajadoras	
Hombres	199
Mujeres	34
TOTAL	**233**

La plantilla, al momento de realizar el plan de igualdad, al 31 de diciembre de 2021; tiene 57 personas trabajadoras, de las que un 82,5 % son de sexo masculino y un 17,5 % son de sexo femenino. Estamos ante una plantilla de presencia superior masculina.

ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA SOCIEDAD:



A continuación, una muy sucinta descripción de los departamentos y los puestos de trabajo (Ejercicio 2021):

DEPARTAMENTO	FUNCIONES	SEXO
PERSONAL HABILITADO	Ejercer la vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto privados como públicos, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos, llevando a cabo las comprobaciones, registros y prevenciones necesarias para el cumplimiento de su misión. Puestos de trabajo: -Vigilante de seguridad -Guarda particular -Escolta	-189 H 31 M -4 HOMBRES -1 HOMBRE
PERSONAL DIRECTIVO	Jefe de seguridad: Crear un equipo de trabajo eficiente, ejercer actividades estratégicas y de supervisión, coordinar y vigilar el departamento de vigilancia…etc. Director/a administrativo: Coordinar, supervisar y vigilar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en materia de planeación, programación, presupuestación y evaluación, para lograr la interactividad entre los recursos humanos, financieros y materiales de las unidades administrativas, a fin de promover oportunamente los recursos. Puestos de trabajo: -Jefe/a de seguridad -Director/a administrativo	-1 HOMBRE -1 MUJER
ADMINISTRACIÓN	actualización, registro y almacenamiento de información; fotocopiado; archivado; tratamiento de textos; atención telefónica y gestión del correo postal y electrónico. Puesto de trabajo: -Aux. administrativo/a	-1 MUJER 3 HOMBRES
TRANSPORTE	Manipular, supervisar y transportar mercancías por carretera de acuerdo con las normas en vigor y las instrucciones o programa de servicio, además de realizar el mantenimiento preventivo básico del vehículo y la reparación de averías simples en ruta. Puesto de trabajo: Conductor/a	1 HOMBRE

LIMPIEZA	Limpiar, almacenar y suministrar áreas designadas de las instalaciones (limpiar el polvo, barrer, aspirar, fregar, limpiar salidas de aire del techo, limpiar los servicios, etc.) Puestos de trabajo: Limpiador/a	1 MUJER

CENTROS DE TRABAJO

CENTRO DE TRABAJO	Nº MUJERES	Nº HOMBRES
ALBACETE	8	45
BALEARES	8	68
MADRID	4	11
SEVILLA	0	8
AVILA	1	1
GUADALAJARA	0	1

4. RETRIBUCION

Datos retributivos ejercicio 2021

La remuneración salarial fija se establece con carácter 15 pagas (3 pagas extras según el convenio colectivo).

La sociedad aplica el siguiente convenio colectivo: **Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2022.**

El ámbito funcional del convenio colectivo abarca la vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.

Para mejor comprensión de la política retributiva de la sociedad dejamos a mejor detalle indicación de la misma conforme a los dos convenios colectivos indicados.

La estructura retributiva del **Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad** queda así:

A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

B) Antigüedad: Art 42: "Todos los trabajadores, sin excepción de niveles funcionales, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio, de acuerdo con el siguiente régimen de devengo del Complemento Personal de Antigüedad, establecido en el Convenio Colectivo.

C) Complemento de Títulos: Es un concepto variable que no figura en el convenio, pero es un complemento salarial que se abona a la persona trabajadora por la puesta en práctica laboral de conocimientos especiales, de idiomas o de títulos académicos que no se tuvieron en cuenta a la hora de fijar su salario base.

D) Plus peligrosidad: Art 43.a): "Peligrosidad. Es un complemento variable. El personal operativo de vigilancia y transporte de fondos y explosivos que, por el especial cometido de su función, esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente, por este concepto, el complemento salarial señalado en el presente artículo o en el Anexo de este Convenio.

   El importe del plus de peligrosidad para los Vigilantes de Seguridad de Transporte Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte será de 153,82 euros.

   El importe del Plus de Peligrosidad para los Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos será de 163,81euros.

   El Vigilante de Seguridad de Explosivos, percibirá por este concepto 180,04 euros.

   2. Los Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 153,82 euros al mes o un precio por hora de 0,95 euros.

   3. Sin perjuicio de la naturaleza del plus de peligrosidad como plus funcional, se garantiza a todos los vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicios sin arma la percepción de un plus de peligrosidad mínimo equivalente a 20,59 euros mensuales, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones.

E) Plus Nocturnidad. Art 46 g): “Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 52 del presente Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas.

F) Plus Vestuario (ART 46): Es un plus fijo. “Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía, según nivel funcional, en cómputo anual, y redistribuida en doce mensualidades, se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial, que forma parte de este convenio.”

G) Complemento Incentivo: No figura en Convenio. Es un complemento salarial que está determinado por el rendimiento de la persona trabajadora.

H) Plus de Actividad: Art 43.c): Dicho plus se abonará a los trabajadores de los niveles funcionales a los cuales se les hace figurar en el Anexo del presente Convenio, con las siguientes condiciones particulares para los niveles funcionales que a continuación se detallan:

1. Personal de Transporte de Fondos (Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte): El plus de actividad queda fijado en 179,73 euros. Este plus compensa las actividades del sector del transporte de fondos en lo que se refiere a cajas de transferencia, cajeros automáticos, centros comerciales, gestión informática de las rutas y de la metodología de atención al cliente, las modificaciones en la actividad derivada de la supresión de sucursales del Banco de España y la creación de las S.D.A.

2. Contadores-pagadores. En relación con los contadores-pagadores, el plus de actividad en compensación de las actividades que afectan a este nivel funcional, será abonable en pagas extraordinarias y vacaciones y se fija en 68,68 euros.

3. En relación con el resto de niveles funcionales, el plus de actividad corresponderá al que figure en las tablas de retribuciones del Anexo Salarial.”

I) Plus Asistencia: No figura en Convenio, pero es un plus que recibe la persona trabajadora por no faltar a su puesto de trabajo en las condiciones establecidas internamente.

J) PLUS DE TRANSPORTE: Artículo 46.a “Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía, en cómputo anual, será de 1.413,96 euros, y

redistribuida en doce mensualidades, según se establece en la columna correspondiente del Anexo Salarial."

K) HORAS EXTRA: Artículo 52.8.h "Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo y se realicen a instancias y con autorización expresa de la persona responsable que la empresa determine."

L) COMPLEMENTO FESTIVO: Artículo 43.6.h "Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año son habitualmente días laborables normales en el cuadrante de los vigilantes de seguridad del Servicio de Vigilancia, se acuerda abonar a estos trabajadores un Plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos de 0,87 euros.

M) PLUS RADIOSCOPIA BÁSICA. Art. 43.6.f "El Vigilante de Seguridad que utilice la radioscopia en puestos de trabajo que no sean instalaciones aeroportuarias percibirá como complemento de tal puesto de trabajo la cantidad de 0,17 euros por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio."

N) Gastos de Locomoción: Es un complemento que no está establecido en el convenio, pero son los gastos relacionados con el transporte que las persona trabajadoras en la empresa han utilizado para desplazarse fuera de su centro habitual de trabajo para desempeñar su actividad laboral.

O) PLUS RESPONSABILIDAD: Artículo 43.3.d: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su nivel funcional, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector u otro Jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto, de un diez por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su nivel funcional, en tanto las tenga asignadas y las realice.

P) AYUDA A HIJOS: Art. 50 Las Empresas abonarán a los trabajadores con hijos discapacitados a su cargo la cantidad de 128,32 euros mensuales por hijo de esta condición como complemento a la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida en concepto de ayuda para discapacitados, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

Q) DIF. NÓMINAS: No figura en el Convenio. Es una diferencia de nóminas que aplica la empresa *(pendiente de entrevista).*

R) INDEMNIZACIÓN: Otorgado por despido.

S) Prestaciones y Complementos por Incapacidad temporal

Análisis y resultado de la auditoria Retributiva

A tenor del Principio de igual retribución por trabajos de igual valor, un puesto de 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. Y bajo estas condiciones, las retribuciones de la presente sociedad son "iguales".

Y conforme el principio de transparencia retributiva que como mencionábamos tiene por objeto el facilitar la identificación de discriminaciones, directas o indirectas, de tal forma que, en nuestro caso presente, procederemos a justificar las diferencias porcentuales que se refleja superiores al porcentaje diferenciador del 25% retributivas del análisis comparativo de los valores medios y las medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales percibidas por parte de toda plantilla, desagregados por sexo y por grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto de trabajo.

Análisis:

1. IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS

Tabla de los importes promedios efectivamente percibidos según la clasificación profesional aplicable a la empresa

Para la totalidad de la plantilla

Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	INCENTIVOS	PLUS TRANSPORTE	GASTOS LOCOM	DIETAS	HORAS EXTRA ORDIN	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
37%	33%	56%	37%	57%	100%	39%	42%	35%
2.489	7.198	61	558	48	59	994	1.720	8.918
1.566	4.793	27	352	20	0	605	1.005	5.798

Para la totalidad de la plantilla que constituye la empresa la brecha entre el colectivo femenino y masculino es del 35% para las cuantías realmente percibidas de promedio por persona.

El motivo se basa en la gran variedad de contratos y duraciones de las relaciones contractuales que efectúa la empresa con sus empleados. Cada uno de ellos posee una antigüedad distinta, una fecha de alta y una jornada propia, por ello las cantidades difieren.

Concretamente UNIÓN PROTECCIÓN CIVIL S.L cuenta con una plantilla compuesta en un 85,4% por hombres y un 14,6% por mujeres. El colectivo masculino se caracteriza porque el 23.62% de las personas posee reducción de jornada, frente al 44,12% que posee el colectivo femenino. Respecto a la temporalidad de los contratos, el 56,78% de los hombres no desempeña funciones laborales dentro de la empresa durante la anualidad completa, siendo del 61,76% para las mujeres. El colectivo femenil presenta una temporalidad contractual y unas jornadas de trabajos menores, por ello que al calcular los resultados en función a las cuantías efectivas la brecha sean superior al 30%.

2. IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS

Tabla de los importes promedios equiparadamente percibidos según la clasificación profesional aplicable a la empresa

Para la totalidad de la plantilla

Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	INCENTIVOS	PLUS TRANSPORTE	GASTOS LOCO	DIETAS	HORAS EXTRA ORDIN	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
39%	18%	53%	17%	57%	100%	26%	27%	19%
8.579	20.610	83	1.239	183	81	1.330	2.915	23.525
5.210	16.885	39	1.024	78	0	987	2.128	19.012

La diferencia salarial entre ambos sexos es significativamente reducida al ser calculada extrapolada a jornada completa y durante la anualidad total. La brecha del salario base es del 3% y el porcentaje total del 19% es originado por algunos de los complementos salariales y extrasalariales. Los conceptos salariales que más influyen en el incremento de la diferencia salarial son la antigüedad, el complemento por títulos, la nocturnidad y el pus por responsabilidad de equipo, en referencia a los complementos de índole extrasalarial destacan los incentivos, el transporte y desplazamiento, las dietas y las horas extraordinarias.

Todos los conceptos mencionados dependen de cuestiones personales independientes al sexo de la persona, tales como responsabilidades y competencias, tiempo de permanencia en la empresa o por el propio puesto de trabajo a desempeñar. Los aspectos extrasalariales son relevantes puesto que son acrecentados por las exigencias de la demanda, por desarrollar de manera eficiente las labores o por las características del trabajo, debido a que el sector de la empresa se ubica en la seguridad privada, se ofrecen servicios que no requieren grandes desplazamientos o gastos en general, sin embargo, en

otras ocasiones es necesario incurrir en gastos por traslado y manutención de los empleados. Desembolso que obedece a la distancia, tiempo del servicio y si son necesarias pernoctaciones.

3. MEDIANA DE LOS IMPORTES EFECTIVOS

La mediana al ser calculada con los importes efectivamente percibidos dará lugar a brechas salariales debido a la extensa amplitud del rango entre la menor cuantía recibida y la mayor dentro del factor humano de UNIÓN PROTECCIÓN CIVIL S.L.

Los baremos abarcan todas las cuantías, desde las cobradas por el empleado con menor jornada y menor duración contractual hasta las ingresadas a aquellos con jornada completa y contrato indefinido.

Tabla de la mediana de los importes efectivamente percibidos según la clasificación profesional aplicable a la empresa

Por grupos profesionales

	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	INCENTIVOS	PLUS TRANSPORTE	GASTOS LOCO	DIETAS	HORAS EXTRA	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01	20%	64%		99%	99%	100%		99%	78%
	6.697	14.832	0	615	4.250	5.209	0	10.073	24.906
	5.326	5.393	0	9	53	0	0	62	5.455
GRUPO 02	88%	82%	100%	76%		100%		97%	88%
	4.611	9.850	1.671	626	0	588	0	5.294	15.145
	550	1.732	0	153	7	0	0	160	1.892
	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 04	78%	87%		92%				78%	88%
	923	3.132	0	236	0	0	0	621	3.799
	200	406	0	19	0	0	7	137	470
	98%	97%		96%			100%	97%	97%
	4.586	11.017	0	825	0	0	472	1.297	12.314
GRUPO 07	80	345	0	35	0	0	0	35	380

Asimismo, una cuestión relevante es que cada grupo profesional abarca varios puestos de trabajo, por lo que las variaciones pueden surgir por dicha circunstancia. Existe una salvedad en el grupo 02 ya que únicamente lo componen auxiliares administrativos/as.

La composición de los grupos es la siguiente:

- Grupo 01: jefe/a de seguridad y director/a administrativo/a
- Grupo 02: auxiliares administrativos/as
- Grupo 04: escoltas, guardas particulares y vigilantes de seguridad.
- Grupo 07: conductor/a y limpiador/a

A cada cargo, aunque se encuadre en el mismo grupo profesional, le pertenece una estructura y cuantía salarial, se localizan en diferentes niveles, se le asignan unas responsabilidades distintas y las condiciones y potenciales riesgos a los que están expuestos varían.

Respecto al grupo 02, se compone por 4 personas de las cuales el 75% son hombres y la única mujer está contratada desde la mensualidad de agosto y desempeñando una jornada parcial, por ello la brecha salarial superior al 80%.

La mayor brecha se localiza en el grupo 07 el cual encuadra al personal subalterno. La razón de la diferencia salarial se basa en que la persona con cargo de limpiadora únicamente trabaja 5 horas a la semana y al ser comparada dicha jornada con la completa del conductor genera una gran diferencia.

Como se demuestra, los motivos fundamentales de las desemejanzas retributivas son a cuenta de la temporalidad de las relaciones contractuales entre la empresa y cada empleado, además del porcentaje de jornada de trabajo.

4. MEDIANA DE LOS IMPORTES EQUIPARADOS

Tabla de la mediana de los importes equiparadamente percibidos según la clasificación profesional aplicable a la empresa

Para la totalidad de la empresa

Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	INCENTIVOS	PLUS TRANSPORTE	GASTOS LOCO	DIETAS	HORAS EXTRA ORDIN	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
9%	2%		7%			-56%	6%	4%
5.179	16.876	0	1.404	0	0	97	1.602	19.072
4.703	16.544	0	1.311	0	0	151	1.502	18.223

Las cuantías son más equitativas y homogéneas entre hombres y mujeres al ser extrapoladas a jornada completa y de forma anual, es decir, las cantidades son normalizadas y anualizadas. Las disparidades existentes no generan conflicto ya que surgen por la heterogeneidad de puestos de trabajo que se enmarcan en cada grupo profesional aplicable a la empresa.

Las cuantías salariales menos frecuentes son iguales a cero al utilizarse la mediana, esto conlleva a que los cálculos son realizados son las percepciones abonadas a todos o a la gran mayoría los empleados. Dado como resultado diferencias irrelevantes y resultados homogéneos dentro de la plantilla.

Los criterios utilizados para decidir aumentos retributivos son los marcados por ley y en el Convenio Colectivo de aplicación.

Aumentos retributivos que se han producido en últimos 2 años (2021, 2022).

SEXO	TIPO DE CONTRATO	PUESTO DE TRABAJO	% SUBIDA SALARIAL
MUJER	100	VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	8%
HOMBRE	100	VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	8%
MUJER	189	VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	8%
HOMBRE	189	VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	8%
MUJER	200	VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	8%
HOMBRE	200	VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	8%
MUJER	289	VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	8%
HOMBRE	289	VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	8%
MUJER	300	VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	8%
HOMBRE	300	VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	8%
MUJER	402	VIGILANTE DE SEGURIDAD	8%
HOMBRE	402	VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	8%
MUJER	502	VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	8%
HOMBRE	502	VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	8%

MUJER	100	ADMINISTRACION	8%
HOMBRE	100	ADMINISTRACION	8%
MUJER	189	ADMINISTRACION	8%
HOMBRE	189	ADMINISTRACION	8%
MUJER	200	ADMINISTRACION	8%
HOMBRE	200	ADMINISTRACION	8%
MUJER	289	ADMINISTRACION	8%
HOMBRE	289	ADMINISTRACION	8%

Conclusiones de la auditoría retributiva

Durante el ejercicio de 2022, han recibido algún tipo de remuneración por parte de la organización un total de 233 personas, de las que un 14,6% son mujeres frente al 85,4% de representación masculina.

Este porcentaje es el reflejo de una realidad social que muestra que hay determinados trabajos asociados tradicionalmente al colectivo femenino y otros al masculino. Más aun considerando que estamos frente a una empresa que realiza actividades relacionadas con la vigilancia y la seguridad, donde culturalmente hasta el momento, hay más trabajadoras de sexo masculino trabajando en el campo profesional.

Se ha analizado el Convenio colectivo de aplicación sin que se hayan encontrado sesgos de género, de la misma forma que tampoco se han encontrado en la práctica habitual de la empresa.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, **UNIÓN PROTECCIÓN CIVIL S.L.** cuenta con **un registro retributivo** de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 **con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios**, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la organización que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia. Se ha elaborado con la herramienta de registro retributivo proporcionado por el Ministerio de Igualdad y también por el ministerio de Trabajo.

De acuerdo a la normativa legal vigente, **UNIÓN PROTECCIÓN CIVIL S.L.** ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia.

El registro incluye la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras. En base a lo anterior, el registro salarial incluye la media y en mediana con los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa. Como resultado, se observa que las diferencias salariales más significativas o brechas salariales se justifican objetivamente.

Otros factores objetivos de las diferencias salariales, que no quedarían corregidos a través del registro salarial con importes equiparados, son los factores que afectan a la retribución de un puesto determinado: experiencia requerida, antigüedad en el puesto, responsabilidad, personas a cargo, duraciones de jornada etc. lo cual queda reflejado en la valoración de puestos de trabajo.

Asimismo, de acuerdo con la información facilitada, las retribuciones de las personas trabajadoras de **UNIÓN PROTECCIÓN CIVIL S.L.** se determinan principalmente de acuerdo al **Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2022.**

De acuerdo con el artículo 9 del RD 902/2020, las mesas negociadoras de los Convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.

En base a lo anterior, y con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de **UNIÓN PROTECCIÓN CIVIL S.L.**, la organización ha asumido una equivalencia de categorías, dando lugar a las siguientes agrupaciones, y estas han sido determinadas también con la herramienta de VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO proporcionada por el Ministerio de Igualdad y también por el ministerio de Trabajo:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	DIRECTOR/A ADMINITRATIVO/A(572)
Agrupación 6	JEFE/A SEGURIDAD(520)
Agrupación 5	VIGILANTE DE SEGURIDAD(409)
	GUARDA PARTICULAR(406)
	ESCOLTA(411)
Agrupación 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A(354)
	CONDUCTOR/A(302)
	LIMPIADOR/A(306)

De acuerdo al artículo 8 del RD 902/2020, el diagnóstico de la auditoría retributiva de una empresa requiere la evaluación de puestos de trabajo.

En consecuencia, **UNIÓN PROTECCIÓN CIVIL S.L.** ha llevado a cabo una valoración de puestos basada en una metodología de asimilación que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de los diferentes puestos de trabajo de la organización, considerando las necesidades organizativas de la empresa y un desempeño estándar en los mismos. En este sentido, la valoración de puestos es aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos.

Respecto al resto de factores desencadenantes de posibles diferencias retributivas, no llama especialmente la atención ninguna de ellas, por no reflejar prácticas discriminatorias en cuanto al sexo o género, sin embargo no se deja de establecerse propuestas de mejoras en las medidas que se consignan más adelante. Para el ámbito de actuación de Política retributiva, se propone:

RETRIBUCION

MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	RESPONSABLES	CALENDARIO DE

				IMPLANTACION
1-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.	Registro salarial anual Auditoría salarial bianual		Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Primer trimestre 2024 - Anualmente el registro Bianual la auditoria
2.-En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento		Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Primer trimestre 2024 - Anualmente
3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales		Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Primer trimestre 2024 - Anualmente

<u>Vigencia y Periodicidad</u>

La normativa establece que la auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que la del plan de igualdad de la empresa, salvo que se determine una duración inferior (artículo 7.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre).

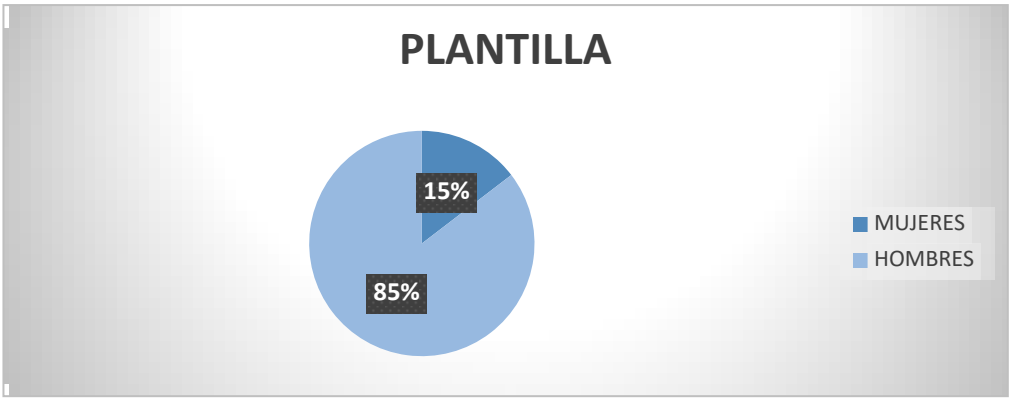
Mediante el presente plan de igualdad de la empresa, se establece que el Informe de auditoría retributiva tendrá una vigencia menor al plan de igualdad, este será de 2 años, del 2023 al 2025.

6. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA PLANTILLA

PLANTILLA

Ahora vamos a dar un reflejo fiel de los datos de la plantilla en la sociedad en el ejercicio 2022

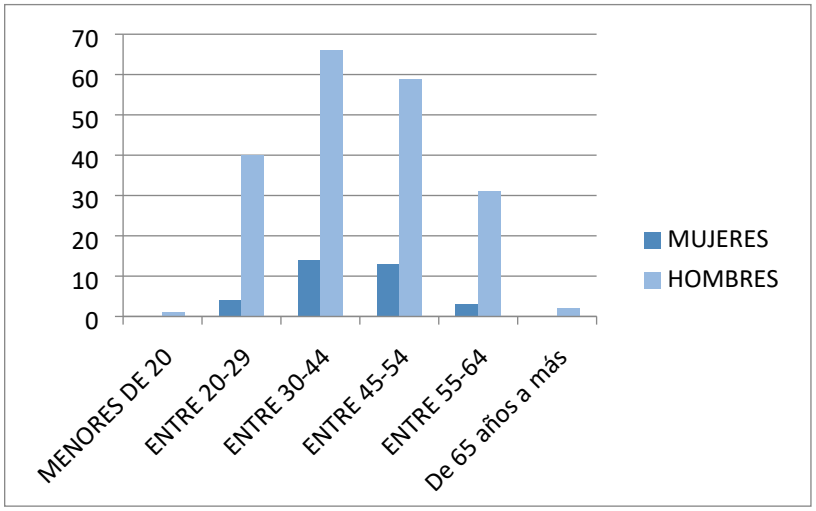
Número de personas trabajadoras		
Hombres	199	85,40
Mujeres	34	14,60
TOTAL	233	100



La plantilla, al momento de realizar el plan de igualdad, tomando en cuenta la plantilla del 2022; tiene 233 personas trabajadoras, de las que un 85,4 % son de sexo masculino y un 14,6 % son de sexo femenino. Estamos ante una plantilla de presencia superior masculina.

Ratios:

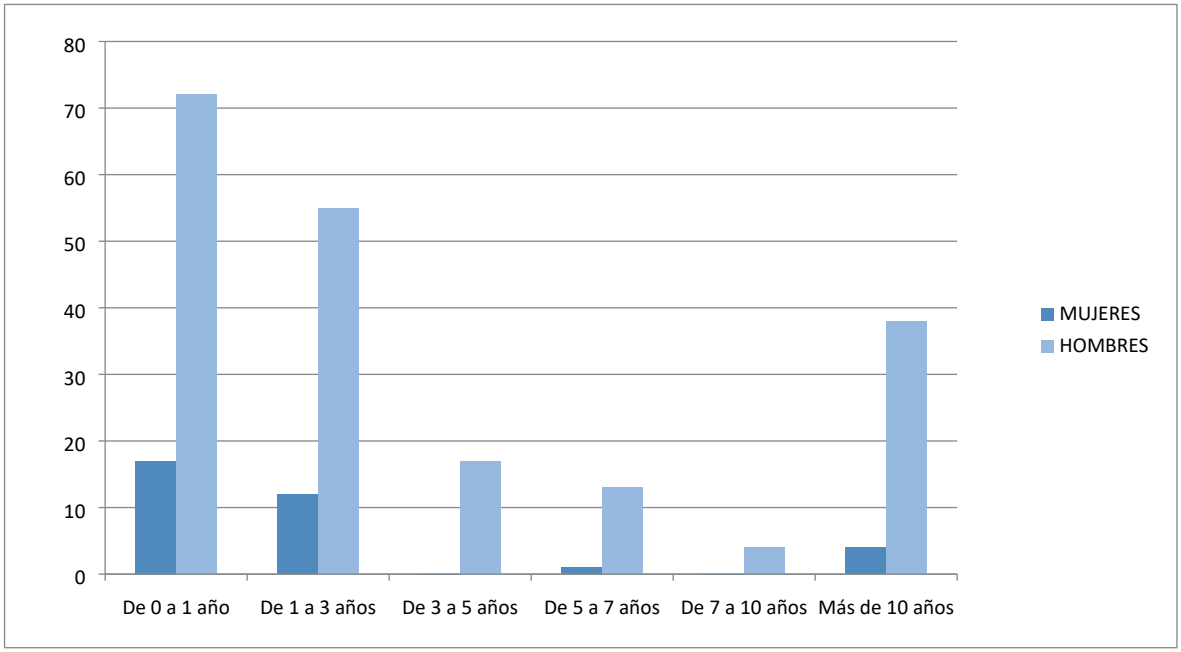
Edad:



EDAD	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Menores de 20 años	0	0,00%	0,00%	1	0,00%	0,50%	1	0,43%
Entre 20 - 29 años	4	9,09%	11,76%	40	90,91%	20,10%	44	18,88%
Entre 30 - 44 años	14	17,50%	41,18%	66	82,50%	33,17%	80	34,33%
Entre 45 - 54 años	13	18,06%	38,24%	59	81,94%	29,65%	72	30,90%
Entre 55 - 64 años	3	8,82%	8,82%	31	91,18%	15,58%	34	14,59%
De 65 a más	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	1,01%	2	0,86%
TOTALES	**34**		**100,00%**	**199**		**100,00%**	**233**	**100,00%**

Por ratios de edades, la presencia masculina es superior en todos los tramos de edades. La ratio que más destaca, es la ratio de 30 a 44 años, que es donde se encuentra el grueso de la plantilla y donde la presencia femenina está representada para esa franja de edad con un porcentaje del 17,50%, frente al 82,5% que son hombres. Y por último en los intervalos de 45-54 años, que es donde se encuentra el otro grueso de la plantilla en general y de las mujeres en particular, las mujeres representan un porcentaje del 18,6 % para ese tramo de edad frente a un 81,94 % de hombres. La diferencia porcentual es debido a la presencia general superior de personas trabajadoras de sexo masculino en la plantilla. No se registran personas trabajadoras de sexo femenino de edad inferior a veinte años, y se registran 2 personas mayores de 65 años, de sexo masculino.

- <u>Temporalidad:</u>

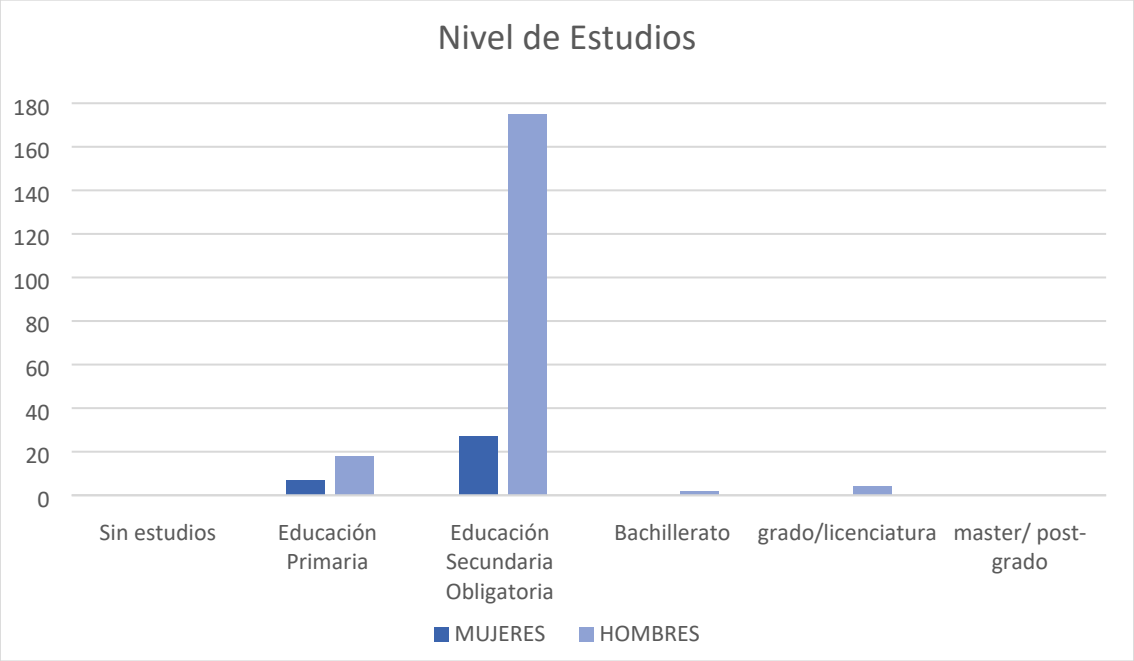


ANTIGÜEDAD	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Entre 0 - 1 año	17	19,10%	50,00%	72	80,90%	36,18%	89	38,20%
Entre 1 - 3 años	12	17,91%	35,29%	55	82,09%	27,64%	67	28,76%
Entre 3 - 5 años	0	0,00%	0,00%	17	100,00%	8,54%	17	7,30%
Entre 5 - 7 años	1	7,14%	2,94%	13	92,86%	6,53%	14	6,01%
Entre 7 - 10 años	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	2,01%	4	1,72%
Más de 10 años	4	9,52%	11,76%	38	90,48%	19,10%	42	18,03%
TOTALES	**34**		**100,00%**	**199**		**100,00%**	**233**	**100,00%**

La plantilla representada en antigüedad, está distribuida en varias clasificaciones con porcentajes diversos en sesgo de sexo, como arriba se puede identificar, estando la mayor parte de la plantilla ubicada en las antigüedades de 0 a 1 año, la representación femenina en ese tramo es de un 19,1% frente a un 80,9% de hombres. El resto de la plantilla femenina se localiza en el tramo de antigüedad de 1 a 3 años con un porcentaje del 17,9% frente a un 82,1% de hombres. En general se puede observar una presencia superior de hombres en todas las franjas de edad. No se han registrado mujeres en las franjas de edad de 3 a 5 años ni en la de 7 a 10 años.

Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios

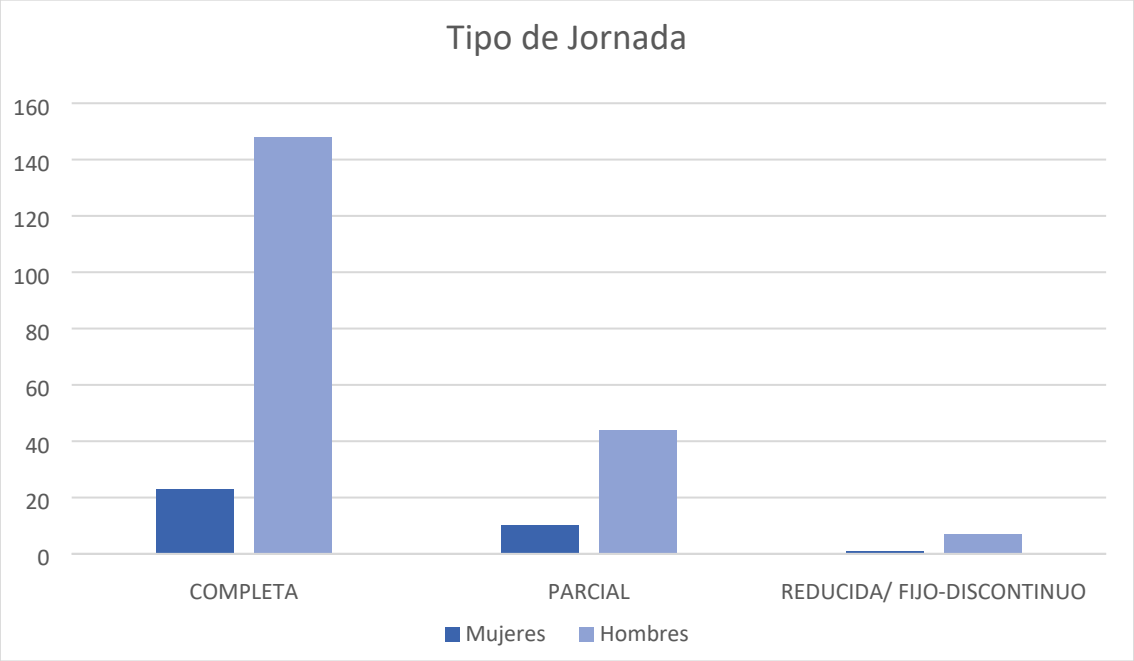
NIVEL DE ESTUDIOS	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Sin estudios	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Educación Primaria	7	28,00%	20,59%	18	72,00%	9,05%	25	10,73%
Educación Secundaria Obligatoria	27	13,37%	79,41%	175	86,63%	87,94%	202	86,70%
Bachillerato	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	1,01%	2	0,86%
grado/licenciatura	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	2,01%	4	1,72%
master/ post-grado	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
TOTALES	**34**		**100,00%**	**199**		**100,00%**	**233**	**100,00%**



La mayor parte de la plantilla cuenta con estudios a nivel secundario. Teniendo estudios superiores (bachillerato y grado) únicamente las personas trabajadoras de sexo masculino. Esta diferencia se debe a la presencia mayoritaria de hombres en la sociedad.

Distribución desagregada por sexo en relación con el Tipo de jornada:

TIPO DE JORNADA	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
COMPLETA	23	13,45%	67,65%	148	86,55%	74,37%	171	73,39%
PARCIAL	10	18,52%	29,41%	44	81,48%	22,11%	54	23,18%
REDUCIDA/ FIJO-DISCONTINUO	1	12,50%	2,94%	7	87,50%	3,52%	8	3,43%
TOTALES	**34**		**100,00%**	**199**		**100,00%**	**233**	**100,00%**



En cuanto a la jornada, observamos que la empresa tiene a su plantilla en su mayoría con jornada completa, siendo más de un 70% del colectivo masculino, por la evidente diferencia numérica en la plantilla.

Hay que resaltar que, en cuanto a porcentaje de concentración, en la plantilla femenina, un 67,65% cuentan con jornada completa.

CONTRATOS PARCIALES

GRUPO PROFESIONAL	PUESTOS	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
1	JEFE/A SEGURIDAD	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,27%	1	1,85%
4	VIGILANTE DE SEGURIDAD	8	16,33%	80,00%	41	83,67%	93,18%	49	90,74%
2	AUX. ADM	1	33,33%	10,00%	2	66,67%	4,55%	3	5,56%
7	LIMPIADOR/A	1	100,00%	10,00%	0	0,00%	0,00%	1	1,85%
TOTALES		**10**		**100,00%**	**44**		**100,00%**	**54**	**100,00%**

En la distribución de los contratos parciales existentes, un 93,18% de la plantilla pertenecen al grupo Profesional 4, de la que forman parte el personal dedicado a la vigilancia. De dicho grupo un 83,67% son trabajadores hombres y un 16,33% mujeres.

7. ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

En este apartado se incluirá información cuantitativa y cualitativa, con perspectiva de género, sobre cada una de las materias recogidas en el art. 7.1 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. Las materias analizadas son:

A. Selección y contratación en la empresa

B. Promoción profesional

C. Formación

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

E. Condiciones de trabajo

F. Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina

G. Salud laboral desde una perspectiva de género

H. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

I. Violencia de género

J. Lenguaje y comunicación no sexista

a) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN LA EMPRESA

<u>Datos cualitativos</u>

La empresa no cuenta con un proceso de selección formalizado por escrito, sino que cuenta con el siguiente proceso de contratación:

- Publicación de la oferta de trabajo. Se publica la oferta de trabajo en todos los medios disponibles habituales: Sepe, Ayuntamientos, redes sociales, etc; sin distinción de género, ya

que para la empresa si la selección es adecuada al puesto de trabajo, no tiene preferencia en la contratación de mujer o de hombre. Resaltamos el hecho que la empresa apuesta por la ampliación de plantilla de mujeres.

- Preselección de candidatos. Se atienden todas las candidaturas por orden de llegada, solicitando la aportación de los títulos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo ofertado (tarjeta profesional, licencias, etc.).
- Entrevista. La primera toma de contacto es telefónica, por parte de la dirección de la empresa. El puesto de trabajo encargado es ocupado por una trabajadora de sexo femenino. Una vez comprobada la predisposición de la persona interesada, si pertenece a la delegación de Albacete, se le cita para una segunda entrevista. En las demás delegaciones, son los propios delegados/as de la empresa, quienes están facultados/as para la segunda entrevistase con las posibles personas candidatas.
- Se garantiza que la toma de decisiones en cuanto a la contratación, no se encuentren basadas un análisis determinado por sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual no adhesión o no a sindicatos; si no que se intenta en igualdad de condiciones, conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, en grupos profesionales y puestos de trabajo.
- Una vez realizadas todas las entrevistas, mediante reunión entre las personas encargadas de las delegaciones y la dirección de la empresa; se toman en consideración, los datos analizados y la decisión de contratación de la persona que coinciden que es la correcta y adecuada al puesto específico de trabajo.

Cabe señalar que si bien no se realizan pruebas tipo test, si se efectúan preguntas cortas, y las entrevistas personales.

Las vacantes son publicadas en plataformas y páginas como: Linkedin, infojobs, Sepe, Ayuntamientos y/o redes sociales.

No se contrata personal por medio de ETTs

Las personas responsables del proceso de selección son las integrantes de la dirección de la empresa, delegaciones de acuerdo a lo expuesto; los que cuentan con cursos básicos, aunque no de igualdad.

En caso de que dos personas de sexo opuesto cumplan con los mismos requisitos para un puesto de trabajo, no hay preferencia por sexo, se tiene en cuenta primero el orden de entrada del currículum.

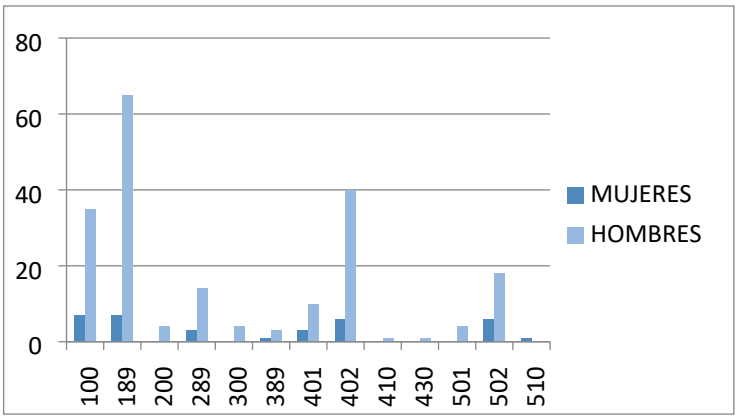
Y luego, en algunos casos se puede analizar a los/las postulantes por prioridades particulares como: las necesidades de la persona (violencia género, económicas, etc.), pero son casos contados.

Datos cuantitativos

Contratos

Contrato	M	Índice de distribución	Índice de concentración	H	Índice de distribución	Índice de concentración	Total	% total
100 indefinido tiempo completo – ordinario	7	16,67%	20,59%	35	83,33%	17,59%	42	18,03%
189 indefinido tiempo completo – transformación contrato temporal.	7	9,72%	20,59%	65	90,28%	32,66%	72	30,90%
200 indefinido tiempo parcial – ordinario	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	2,01%	4	1,72%
289 indefinido tiempo parcial – transformación contrato temporal.	3	17,65%	8,82%	14	82,35%	7,04%	17	7,30%
300 indefinido fijo/discontinuo	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	2,01%	4	1,72%
389 indefinido fijo/discontinuo – transformación contrato temporal	1	25,00%	2,94%	3	75,00%	1,51%	4	1,72%
401duración determinada tiempo completo – obra o servicio determinado	3	23,08%	8,82%	10	76,92%	5,03%	13	5,58%
402 duración determinada tiempo completo – eventual por circunstancias de la producción	6	13,04%	17,65%	40	86,96%	20,10%	46	19,74%
410 duración determinada tiempo completo – interinidad	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,50%	1	0,43%
430 duración determinada tiempo completo – discapacitados	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,50%	1	0,43%

501 duración determinada tiempo parcial – obra o servicio determinado	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	2,01%	4	1,72%
502 duración determinada tiempo parcial – eventual por circunstancias de la producción	6	25,00%	17,65%	18	75,00%	9,05%	24	10,30%
510 duración determinada tiempo parcial – interinidad	1	100,00%	2,94%	0	0,00%	0,00%	1	0,43%
Totales	**34**		**100,00%**	**199**		**100,00%**	**233**	**100,00%**



Analizando la información de los contratos de la empresa, comprobamos que el grueso de la plantilla tiene un contrato indefinido, con lo que vemos que la empresa tiene una seguridad contractual establecida. Siendo un porcentaje de mujeres con contrato indefinido representadas por un 12,58 % frente a un 87,41% de hombres para ese tipo de contratación. Dentro de la plantilla femenina existen 18 mujeres con contrato indefinido frente a 16 con contratos temporales.

Se adjunta registro de las altas y bajas de los años 2022, 2021 y 2020:

<u>ALTAS</u>

2022

TIPO DE CONTRATO	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓ	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL

		N						
402 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	73	92,41%	54,07%	6	7,59%	60,00%	79	54,48%
502 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	62	93,94%	45,93%	4	6,06%	40,00%	66	45,52%
TOTALES	**135**		**100,00%**	**10**		**100,00%**	**145**	**100,00%**

2021

TIPO DE CONTRATO	**H**	**ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN**	**ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN**	**M**	**ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN**	**ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN**	**TOTAL**	**% TOTAL**
100 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	8	80,00%	4,94%	2	20,00%	8,33%	10	5,38%
189 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	23	100,00%	14,20%	0	0,00%	0,00%	23	12,37%

200 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	2	100,00%	1,23%	0	0,00%	0,00%	2	1,08%
289 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	8	100,00%	4,94%	0	0,00%	0,00%	8	4,30%
402 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	78	86,67%	48,15%	12	13,33%	50,00%	90	48,39%
502 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	43	81,13%	26,54%	10	18,87%	41,67%	53	28,49%

2020

TIPO DE CONTRATO	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
100 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	12	100,00%	7,84%	0	0,00%	0,00%	12	6,90%
189 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	12	100,00%	7,84%	0	0,00%	0,00%	12	6,90%

200 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	1	100,00%	0,65%	0	0,00%	0,00%	1	0,57%
289 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	1	100,00%	0,65%	0	0,00%	0,00%	1	0,57%
402 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	92	90,20%	60,13%	10	9,80%	47,62%	102	58,62%
502 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	35	76,09%	22,88%	11	23,91%	52,38%	46	26,44%

BAJAS

2022

TIPO DE CONTRATO	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
189 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	1	100,00%	0,64%	0	0,00%	0,00%	1	0,60%
401 DURACIÓN DETERMINADA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	9,09%	1	0,60%

TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO								
402 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	91	93,81%	58,33%	6	6,19%	54,55%	97	58,08%
502 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	64	94,12%	41,03%	4	5,88%	36,36%	68	40,72%

2021

TIPO DE CONTRATO	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
100 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	13	81,25%	8,90%	3	18,75%	16,67%	16	9,76%
189 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	10	100,00%	6,85%	0	0,00%	0,00%	10	6,10%

200 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	2	100,00%	1,37%	0	0,00%	0,00%	2	1,22%
289 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	2	100,00%	1,37%	0	0,00%	0,00%	2	1,22%
402 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	77	90,59%	52,74%	8	9,41%	44,44%	85	51,83%
502 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	42	85,71%	28,77%	7	14,29%	38,89%	49	29,88%

2020

TIPO DE CONTRATO	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
100 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	16	0,00%	8,56%	1	0,00%	5,00%	17	8,21%
189 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO	7	100,00%	3,74%	0	0,00%	0,00%	7	3,38%

TEMPORAL.								
200 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	3	75,00%	1,60%	1	25,00%	5,00%	4	1,93%
289 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	2	100,00%	1,07%	0	0,00%	0,00%	2	0,97%
402 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	117	92,13%	62,57%	10	7,87%	50,00%	127	61,35%
502 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	42	84,00%	22,46%	8	16,00%	40,00%	50	24,15%

EDADES Y MOTIVOS DE BAJAS

EDADES	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
MENORES DE 20	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
ENTRE 20-29	1	10,00%	12,50%	9	90,00%	25,71%	10	23,26%
ENTRE 30-39	1	16,67%	12,50%	5	83,33%	14,29%	6	13,95%
ENTRE 40-49	4	36,36%	50,00%	7	63,64%	20,00%	11	25,58%
ENTRE 50-64	2	13,33%	25,00%	13	86,67%	37,14%	15	34,88%
MAS DE 65	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,86%	1	2,33%

2021

MOTIVO DE BAJAS	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
FIN CONTRATO TEMPORAL	9	0,00%	90,00%	105	0,00%	92,92%	114	92,68%
BAJA VOLUNTARIA – SUBROGACION - PENSION	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	3,54%	4	3,25%
EXCEDENCIA	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
DESPIDO	1	20,00%	10,00%	4	80,00%	3,54%	5	4,07%
CESE EN PERIODO DE PRUEBA	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%

2022

MOTIVO DE BAJA	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
FIN CONTRATO TEMPORAL	19	0,00%	86,36%	99	0,00%	73,33%	118	75,16%
BAJA VOLUNTARIA – SUBROGACION - PENSION	0	0,00%	0,00%	33	100,00%	24,44%	33	21,02%
EXCEDENCIA	1	0,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	0,64%
DESPIDO	2	40,00%	9,09%	3	60,00%	2,22%	5	3,18%
CESE EN PERIODO DE PRUEBA	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%

Se adjuntan dos ofertas de empleo recientes para comprobar que en la empresa se utiliza lenguaje no sexista, y evaluar posibles medidas de mejora (de ser el caso) en las ofertas de empleo:

Castilla-La Mancha

emplea
Oficina de Orientación, Formación y Empleo

Nº Procedimiento	Código SIACI
08005	SKGS

SOLICITUD DE GESTIÓN DE OFERTA DE EMPLEO

DATOS DE LA PERSONA INTERESADA

Si elige persona física son obligatorios los campos: tipo y número de documento, nombre y primer apellido

Persona Física ☐ NIF ☐ Pasaporte/NIE ☐ Número de documento:

Nombre: 1º Apellido: 2º Apellido:

Hombre ☐ Mujer ☐

Si elige persona jurídica son obligatorios los campos: número de documento y razón social

Persona Jurídica ☒ Número de documento: B

Razón social: UNION PROTECCION CIVIL, S.L.

Información adicional	Disponible en la dirección electrónica https://www.castillalamancha.es/proteccionedatos

Datos de registro de la Oferta		
Oficina de empleo de:		
Fecha:	Nº Oferta:	
Nombre del gestor de la oferta:		Oferta Pública ☐ Oferta Privada ☐

Datos de la solicitud			
Asunto: Oferta de Empleo			
1º TIPO DE OFERTA	☒ Privada	☐ Empresa de Trabajo Temporal para contrato de puesta a disposición	**Nº Autorización:**
		☒ Entidades Públicas o Privadas para contratación de personal para su propia plantilla	☒ Genérica ☐ Programa de retorno del talento joven ☐ Para Certificación de insuficiencia de demandantes (Indique normativa de referencia)
	☐ Pública	☐ Programa de Fomento de Empleo Estatal	☐ Trabajos de Colaboración Social ☐ Zonas Rurales Deprimidas
		☐ Programa de Fomento de Empleo Autonómico	☐ Plan de Empleo Local ☐ Plan de Empleo en colaboración con Administraciones
		☐ Programas Mixtos de Empleo y Formación	☐ Contratación de personal para Programas Mixtos de Empleo y Formación

2º DATOS DE LA OFERTA:			
Ocupación Solicitada:	VIGILANTE DE SEGURIDAD		A cumplimentar por la Administración
Nº de puestos solicitados:	8	Localidad del Centro de Trabajo:	PALMA DE MALLORCA
Descripción de Tareas:	PROPIAS DE VIGILANTE DE SEGURIDAD		
Experiencia en el Puesto:	SIN DEFINIR		
Cualificación Necesaria:	Titulación Académica		A cumplimentar por la Administración
	Conocimientos de Informática		
	Conocimiento de Idiomas		
	Certificados / Carnets Profesionales		
	Otros Conocimientos / Habilidades		

3ª CONDICIONES LABORALES OFERTADAS			
Tipo de Relación Contractual:	☒ Contrato por cuenta ajena temporal	Indique duración aproximada: 4 MESES Indique posibilidad de prórroga o conversión a indefinido: ☒ SI ☐ NO	
	☐ Contrato por cuenta ajena indefinido		
	☐ Contrato Mercantil		
Jornada de Trabajo:	☐ Jornada parcial (indique jornada)		☐ Jornada Completa
	☒ Jornada Continua (Indique mañana, tarde o turnos, y días de trabajo) INDISTINTOS TURNOS	☐ Jornada Partida (Indique horario, y días de trabajo)	
Convenio Aplicable y Condiciones Salariales	CONVENIO ESTATAL DE SEGURIDAD PRIVADA		

Solicita:			
1ª La Gestión de la Oferta por parte de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Castilla La Mancha			
☒ Mediante envío directo de candidatos a la empresa, sin preselección por la Oficina de Empleo y Emprendedores.		☐ Previa Preselección por la Oficina Emplea	
A estos efectos, los candidatos contactarán con la empresa vía:			
☐ Presencial:			
☐ E-mail:			
☒ Telefónica:			
Persona / Entidad de Contacto:		Fecha de Presentación:	
		Hora de Presentación:	
2ª Que la Oferta de Empleo se difunda (marque una o varias opciones):			
☒	En el Tablón de Anuncios de la Oficina y de Entidades Colaboradoras		
☒	En la Página Web del Sistema Nacional de Empleo y en las redes sociales (Facebook, Twitter) del Servicio de Intermediación		
☐	En la Red EURES (Búsqueda de trabajadores de la UE)		

Acreditación del cumplimiento de los requisitos

Declaraciones responsables:
Al presentar esta oferta de empleo ante los Servicios Públicos de Empleo de Castilla-La Mancha, la entidad DECLARA RESPONSABLEMENTE:

- Que la oferta que presenta mediante la presente solicitud se ciñe en cuanto a condiciones laborales a lo establecido por la normativa vigente. Si a este respecto, la Oficina Emplea recibe quejas reiteradas de dichos candidatos preseleccionados en relaciona a las condiciones ofertadas, podrá ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos legales oportunos.
- Que los candidatos enviados por la Consejería de Economía, Empresas y Empleo serán atendidos convenientemente. Si a este respecto, la Oficina emplea recibe quejas reiteradas de dichos candidatos preseleccionados en relación al trato recibido, podrá ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos legales oportunos.
- Que en cumplimiento de la Ley Orgánica 03/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la empresa velará por el cumplimiento de la citada ley y con ello la preservación de la intimidad en los datos de las personas.
  En este sentido, los datos de carácter personal recogidos serán incorporados en un fichero, inscrito en el Registro General de Protección de Datos, cuyo responsable es la empresa y cuya única finalidad será la gestión del proceso de selección para la cobertura de los puestos de trabajo ofrecidos, no comunicándolos a otras personas o entidades y procediendo a la destrucción de los mismos una vez cumplida la finalidad para la que se han facilitado.
- Que permitirá que personal técnico de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo asista, si ésta lo estimase conveniente, a las entrevistas de selección de los candidatos enviados, con objeto de comprobar la veracidad de la oferta y la disponibilidad de los candidatos enviados a la misma.

En este punto introducimos información sobre la plantilla subrogada.

Número de personas trabajadoras SUBROGADAS		
Hombres	65	98,48%
Mujeres	1	1,52%
TOTAL	66	100%

ALTAS

2022

TIPO DE CONTRATO	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
100 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	5	100,00%	71,43%	0	0,00%	0,00%	5	71,43%
189 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO	2	100,00%	28,57%	0	0,00%	0,00%	2	28,57%

TEMPORAL.								

2021

TIPO DE CONTRATO	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
189 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	1	100,00%	50,00%	0	0,00%	0,00%	1	50,00%
200 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	1	100,00%	50,00%	0	0,00%	0,00%	1	50,00%

2020

TIPO DE CONTRATO	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
189 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	1	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1	100,00%

<u>BAJAS</u>

2022

TIPO DE CONTRATO	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
100 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	1	100,00%	12,50%	0	0,00%	0,00%	1	12,50%
150 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO	1	100,00%	12,50%	0	0,00%	0,00%	1	12,50%

ESTABLE INICIAL								
189 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	2	100,00%	25,00%	0	0,00%	0,00%	2	25,00%
289 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	1	100,00%	12,50%	0	0,00%	0,00%	1	12,50%
502 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	1	100,00%	12,50%	0	0,00%	0,00%	1	12,50%
200 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	2	100,00%	25,00%	0	0,00%	0,00%	2	25,00%

2022

Edades	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
MENORES DE 20	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
ENTRE 20-29	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
ENTRE 30-39	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,00%	1	12,50%
ENTRE 40-49	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,00%	2	25,00%

ENTRE 50-64	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	0,00%	3	37,50%
MAS DE 65	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,00%	2	25,00%

b) PROMOCIÓN EN LA EMPRESA

Información cuantitativa.

Relación de promociones que se han producido en la organización en el año 2022

Año 2022 Tipo de promoción	Puesto de origen	Grupo/ profesional de origen	Puesto de destino	Grupo profesional de destino	Sexo M/h	Código de contrato
Categoría	**Vigilante de seguridad**	**06**	**Responsable de equipo**	**06**	**H**	**100**
Categoría	**Vigilante de seguridad**	**06**	**Responsable de equipo**	**06**	**M**	**100**

No hay un protocolo de promoción definido en la empresa. En la empresa se sigue un procedimiento informal mediante el seguimiento por parte de los delegados, jefe de seguridad y la propia dirección de la empresa sobre las personas trabajadoras para comprobar si cumplen con los criterios exigidos para promocionar. En todo momento, se garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

Para comprobar el cumplimiento de estos criterios se establece un seguimiento por parte de los delegados/as, jefe/a de seguridad y la propia dirección de la empresa y una propuesta de candidato posterior por parte de las personas encargadas del seguimiento. Estas personas no disponen de formación en igualdad. No hay un sistema de publicación de las vacantes para las promociones.

La empresa informa, forma y motiva la participación en procesos de promoción profesional con igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Se recomienda a la sociedad, iniciar un proceso de promoción interna, siempre y cuando sea factible, y, en ese caso, su posterior registro.

c) FORMACIÓN EN LA EMPRESA

El principal motivo por el cual es importante la formación del personal de una compañía, radica en que, dicho personal adquiera conocimientos y nuevas competencias, dado que son las personas que forman la empresa las que aportan ideas, realizan proyectos, para el buen funcionamiento de la misma y su mejora continua. Cuanto mayor es el grado de preparación del capital humano de la organización, mayor será su nivel de productividad. Asimismo, la formación no es un objetivo en sí misma, sino un medio para lograr los propósitos e intenciones que tienen las empresas.

El registro de las formaciones impartidas es el siguiente:

AÑO 2022					
NOMBRE FORMACIÓN CURSO	TIPO (Externa/ Interna)	HORAS DURACIÓN	Nº ASISTENTES		
			NºHOMBRES	NºMUJERES	TOTAL
PRIMEROS AUXILIOS	INTERNA	10	219	24	243 (toda la plantilla)
DESFIBRILADORES	EXTERNA	10	30	6	36
PREVENCION RIESGOS	SERVICIO DE PREVENCION	OBLIGATORIA	219	24	243 (toda la plantilla)

AÑO 2021 (Fecha impartición del curso)	Denominación del curso	Desglose por sexo	Lugar de impartición (centro, online, etc)	Horario laboral/fuera de horario laboral
DEFENSA PERSONAL	DEFENSA PERSONAL	5 MUJERES – 19 HOMBRES	BALEARES	HORARIO LABORAL
DESFIBRILADOR	DESFIBRILADOR DESA	1 MUJER – 12 HOMBRES	ALBACETE	HORARIO LABORAL
GUIA CANINO	GUIA CANINO	1 MUJER – 4 HOMBRES	ALBACETE	HORARIO LABORAL
ESCANER – RAYOS X	ESCANER – RAYOS X	2 MUJERES – 25 HOMBRES	BALEARES	HORARIO LABORAL

ESTINCION INCENDIOS	ESTINCION INCENDIOS	3 HOMBRES	ALBACETE	HORARIO LABORAL
PRIMEROS AUXILIOS E INCENDIOS	PRIMEROS AUXILIOS E INCENDIOS	3 MUJERS – 4 HOMBRES	MADRID	HORARIO LABORAL
PREVENCION RIESGOS	PREVENCION RIESGOS	TODA LA PLANTILLA	6 DELEGACIONES	ONLINE

La formación del personal es igual para todas/os tanto presencial como online y es realizada por formadores/as tanto internos colegiados de la empresa, como por formadores externos/as.

Las necesidades de formación de la plantilla las detecta el servicio de formación interno y externo. También se hacen cursos de reciclaje. La información para acceder a estos cursos se difunde a través de la web normalmente, en plataforma habilitada, y los cursos presenciales también se suelen mostrar en papel.

Todas las formaciones son en horario laboral, y si no fuese de esa manera, se compensan como horas extras. La modalidad es presencial u online, dependiendo de lo que indique la empresa o servicio de formación, a través de la plataforma de formación habilitada con código de acceso para cada trabajador/a.

No se ha impartido formación en igualdad, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, ni formación sobre violencia de género.

d) EJERCICIO RESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y PERSONAL

La conciliación laboral y familiar, es un concepto que establece que debe existir un balance armónico entre el tiempo que se dedica al trabajo y a la vida personal/familiar. En la actualidad, este objetivo es cada vez más valorado por las organizaciones y por las personas trabajadoras y desde esta empresa se establece, dentro de sus valores corporativos, el equilibrio entre vida personal y vida laboral para una correcta armonía en la vida de la plantilla.

En la empresa existe flexibilidad horaria respecto a la entrada y salida de las personas trabajadoras según sus necesidades, y hay posibilidad de adaptar la jornada, a una jornada partida, o por turnos, a una jornada continua; para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

La empresa también facilita la movilidad geográfica o cambio de centro, motivado por el cuidado de personas dependientes (menores y familiares dependientes).

Datos Cuantitativos:

2022

PERMISOS RETRIBUIDOS	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Permiso por nacimiento de un hijo (maternidad o paternidad)	2	28,57%	25,00%	5	71,43%	31,25%	7	29,17%
Permiso por lactancia (nacimiento, adopción, acogimiento de un hijo)	2	0,00%	25,00%	5	0,00%	31,25%	7	29,17%
Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de familiar	4	40,00%	50,00%	6	60,00%	37,50%	10	41,67%

La empresa no cuenta con reducciones de jornada en el año 2022.

2022

EXCEDENCIAS	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL

Excedencia voluntaria para el cuidado de hijos	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Excedencia voluntaria para el cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo	2	40,00%	100,00%	3	60,00%	100,00%	5	100,00%
Excedencia para el ejercicio de cargos públicos y sindicales	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%

2021

Responsabilidades familiares:	**M**	**ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN**	**ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN**	**H**	**ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN**	**ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN**	**TOTAL**	**% TOTAL**
Hijas/os menores 12 años	**6**	8,82%	60,00%	**62**	91,18%	78,48%	**68**	76,40%
Hija/os mayores 12	**4**	21,05%	40,00%	**15**	78,95%	18,99%	**19**	21,35%
Cuidado de personas mayores	**0**	0,00%	0,00%	**0**	0,00%	0,00%	**0**	0,00%
Cuidado de discapacitados	**0**	0,00%	0,00%	**2**	100,00%	2,53%	**2**	2,25%

2022

Responsabilidades familiares:	**M**	**ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN**	**ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN**	**H**	**ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN**	**ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN**	**TOTAL**	**% TOTAL**
Hijas/os menores 12 años	**11**	14,47%	61,11%	**65**	85,53%	70,65%	**76**	69,72%
Hija/os mayores 12	**6**	19,35%	33,33%	**25**	80,65%	27,17%	**31**	28,44%
Cuidado de personas mayores	**0**	0,00%	0,00%	**0**	0,00%	0,00%	**0**	0,00%
Cuidado de discapacitados	**1**	50,00%	5,56%	**2**	100,00%	2,17%	**2**	1,83%

<u>Responsabilidades familiares: Edades de hijas/os</u>

	M	**ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN**	**ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN**	**H**	**ÍNDICE DE DISTRIB**	**ÍNDICE DE CONCEN**	**TOTAL**	**% TOTAL**

					UCIÓN	TRACIÓN		
Menos de 3 años	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Entre 3 y 6 años	2	16,67%	11,76%	10	83,33%	9,71%	12	10,00%
Entre 7 y 14 años	11	0,00%	64,71%	75	87,21%	72,82%	86	71,67%
15 o más años	4	28,57%	23,53%	10	71,43%	9,71%	14	11,67%

Responsabilidades familiares: Edades de hijas/os con discapacidad

	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Menos de 3 años	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Entre 3 y 6 años	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Entre 7 y 14 años	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	100,00%	2	100,00%
15 o más años	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%

Según los datos analizados, en términos generales, el permiso retribuido más destacado en el año 2022, ha sido la "permiso retribuido por familiar con enfermedad grave o fallecimiento". El número de hombres que disfrutan de este permiso es ligeramente superior al número de mujeres, pero debemos considerar la proporción de cantidad de hombres que forman parte de la plantilla.

En cuanto a responsabilidades familiares vemos que el 46% del total de la plantilla de todo el año 2022, cuenta con ellas. De las personas que cuentan con responsabilidades familiares, la gran mayoría son por hijos/as, aunque también hay personas con responsabilidad de cuidados de personas mayores/discapacitadas.

También se señala que hay trabajadores hombres (2) que en el 2022, tienen hijos/as con discapacidad. Y por último, 8 trabajadores hombres con responsabilidad de pensiones de alimentos.

Es necesario indicar que, en cuanto a excedencias otorgadas en el 2022, el 100% ha sido otorgado a mujeres que lo han solicitado de manera voluntaria por cuidados de familiares que no pueden valerse por sí mismos.

La empresa no cuenta con reducciones de jornada en el año 2022.

f) CONDICIONES DE TRABAJO

La jornada de trabajo es de 162 horas mensuales de lunes a domingo con los descansos legales y se reparten a juicio normalmente de los jefes de servicio y con la colaboración y participación del propio vigilante o trabajador, teniendo en cuenta su situación en cada momento.

La empresa otorga flexibilidad temporal siempre y cuando sea posible con la naturaleza del puesto de trabajo, mejoras de los permisos legalmente establecidos (médicos, fallecimientos, enfermedades, …), así como medidas que faciliten el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, propuesta de los días previos a festivos tales como 24 y 31 de diciembre de hacer una jornada más corta y flexible y de igual forma el periodo festivo de semana santa, siempre y cuando sea posible con la naturaleza del puesto de trabajo.

También es un objetivo de la empresa que las personas trabajadoras tengan derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

No ha existido ninguna modificación sustancial de trabajo en los últimos tres años (2020, 2021 y 2022).

La ordenación del tiempo de trabajo y las condiciones de prestación se ciñen al convenio colectivo, pero si una persona trabajadora propone un cambio, se estudia y normalmente se le concede.

Todo el trabajo es a turnos y hay flexibilidad para los trabajadores/as en el reparto de los turnos.

En cuanto a las vacaciones, éstas se solicitan al principio de año y son los/as responsables de equipo y delegados/as los/as que aprueban dichas vacaciones o las negocian entre ellos/as, siempre de mutuo acuerdo.

En la empresa no existe alguna política de contrataciones a tiempo parcial o de contratación de temporales porque todas las contrataciones al 98% son indefinidas, tanto a jornada completa como parcial, dependiendo del tipo de servicio.

Tampoco existe política de contrataciones por ETT o subcontratas o trabajos que desarrollan compañeros/as con contratos en otros proyectos de la Empresa.

No está implantado el teletrabajo en la empresa.

Las dietas y desplazamientos se les paga a los trabajadores/as.

No existe una política de desconexión digital.

La delegación y responsables de equipo se encargan de la descripción de los sistemas de organización y control de trabajo

El régimen de movilidad funcional y geográfica se produce de mutuo acuerdo con el trabajador/a

f) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

En el presente apartado vamos analizar la distribución de los puestos de trabajo, es decir, como están encuadrados los departamentos dentro de la empresa.

Esta distribución se realiza comparando de manera individualizada cada departamento y de manera global, comparando los distintos grupos profesionales y puestos, diferenciando entre hombres y mujeres.

TÍTULO DEL PUESTO Y GRUPO PROFESIONAL.	DEPARTAMENTO	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
VIGILANTE DE SEGURIDAD (4)	PERSONAL HABILITADO	31	14,09%	91,18%	189	85,91%	94,97%	220	94,42%
GUARDA PARTICULAR (4)	PERSONAL HABILITADO	0	0,00%	0,00%	4	0,00%	2,01%	4	1,72%
ESCOLTA (4)	PERSONAL HABILITADO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,50%	1	0,43%
JEFE/A SEGURIDAD (1)	PERSONAL DIRECTIVO	0	0,00%	0,00%	1	0,00%	0,50%	1	0,43%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A (2)	ADMINISTRACIÓN	1	0,00%	2,94%	3	0,00%	1,51%	4	1,72%
DIRECTOR/A ADMINITRATIVO/A (1)	PERSONAL DIRECTIVO	1	100,00%	2,94%	0	0,00%	0,00%	1	0,43%
CONDUCTOR/A (7)	TRANSPORTE	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,50%	1	0,43%
LIMPIADOR/A (7)	LIMPIEZA	1	100,00%	2,94%	0	0,00%	0,00%	1	0,43%
TOTAL		**34**		**100,00%**	**199**		**100,00%**	**233**	**100,00%**

El grueso de la plantilla se encuentra ubicado en la categoría profesional 4 relativo al personal operativo con puesto de trabajo de vigilante de seguridad, siendo la concentración en ese departamento de un 94,97% de hombres y un 14,09% de mujeres.

Los mandos intermedios y la jefatura están equilibrados, existiendo una mujer con el puesto de director/a administrativo/a y un hombre con el puesto de trabajo de jefe/a de seguridad.

Todos los departamentos están masculinizados, a excepción del mencionado departamento de dirección y del departamento de limpieza compuesto únicamente por una mujer.

g) SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La sociedad cuenta con un Servicio de Prevención ajeno en Prevención de Riesgos Laborales (Quirón prevención) acreditado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para asesorar, gestionar y adaptar la actividad de la empresa según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales que tiene por objeto promover la seguridad y la salud de la plantilla de las empresas mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

En esta materia la sociedad cumple y comparte la Seguridad y Salud en el trabajo de su personal conforme lo establecido en la vigente normativa como en su convenio colectivo de aplicación para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como de la prevención de riesgos laborales en el sector. Concretamente en el artículo 31 del convenio colectivo de aplicación, se señala el procedimiento con respecto a prevención en riesgos laborales y salud laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO EN EL AÑO 2021								
	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Incapacidad temporal	4	7,69%	80,00%	48	92,31%	94,12%	52	92,86%
Incapacidad permanente	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Nacimiento y cuidado de menor	1	25,00%	20,00%	3	75,00%	5,88%	4	7,14%
Riesgo durante el embarazo	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Riesgo durante la lactancia natural	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO EN EL AÑO 2022								
	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Incapacidad temporal	6	8,11%	75,00%	68	91,89%	93,15%	74	91,36%
Incapacidad permanente	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Nacimiento y cuidado de menor	2	28,57%	25,00%	5	71,43%	6,85%	7	8,64%
Riesgo durante el embarazo	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Riesgo durante la lactancia natural	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%

La empresa no cuenta con protocolos de protección durante el embarazo, lactancia ni hay una identificación de puestos perjudiciales para las trabajadoras en período de embarazo y de lactancia natural. Tampoco existe adaptación del puesto de trabajo para eliminar los riesgos durante la lactancia y embarazo.

h) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y/O GÉNERO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, la empresa UNIÓN PROTECCIÓN CIVIL S.L. comprometida con esta materia, tiene implantado un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y/o género. Si así se pactara en la comisión de igualdad, se negociará y elaborará en la comisión negociadora uno actualizado.

En el protocolo se facilitan los conceptos básicos en el ámbito de la Igualdad y de Prevención frente al Acoso laboral por acoso de sexo y por razón de sexo/género, con el fin de cumplir con las acciones de formación y sensibilización es realizado con su plantilla de personas trabajadoras tal y como indica el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La sociedad NO tiene ninguna denuncia por acoso sexual y por razón de sexo y/o género.

En la empresa, los casos de acoso se investigan por parte del departamento jurídico (en caso de indicio por pequeño que sea) y se toman las medidas necesarias una vez resuelta la investigación, siempre atendiendo por igual a las partes implicadas.

La empresa cuenta con un medio de comunicación a través del cual poder reportar de manera confidencial y sin temor a represalias cualquier conducta relacionada con el acoso: Un correo electrónico específico: denuncias@unionproteccioncivil.es

Los responsables de la detección, prevención y actuación en situación de acoso sexual y razón de sexo son la dirección y el departamento jurídico.

i) VIOLENCIA DE GÉNERO

Los titulares de los centros facilitarán a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

La empresa negocia y pacta en comisión negociadora un protocolo de actuación en caso de víctimas de acoso de violencia de género en el ámbito de la empresa, que se adjunta al plan de igualdad de UNIÓN PROTECCIÓN CIVIL S.L. como medida.

Hasta la fecha, la empresa no ha tenido conocimiento de ninguna trabajadora que haya precisado de hacer uso de sus derechos por ser víctima de violencia de género.

j) COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

La empresa no cuenta con una política puntual del uso de lenguaje no sexista, sin embargo lo que se busca con el plan de igualdad, es incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa; de manera que con ello en un futuro cercano toda información o comunicación corporativa dirigida a las personas trabajadoras/clientela/proveedores, tenga dicha política aplicada.

CONCLUSIONES, ORIENTACIONES Y PAUTAS DE INTERVENCION

La plantilla, al momento de realizar el plan de igualdad, de 01 de enero al 31 de diciembre de 2022; tiene 243 personas trabajadoras, de las que un 9,9% son de sexo femenino y un 90,1% son de sexo masculino. Estamos ante una plantilla de presencia superior masculina.

I Selección y contratación.

- El equipo de selección no está formado en materia de igualdad de oportunidades.
- No existe un protocolo de selección y contratación definido. Se recomienda a la empresa elaborar un protocolo para su posterior registro, siempre y cuando sea factible.
- En las ofertas o convocatorias de empleo, los puestos se denominan con un lenguaje no sexista y los canales de reclutamiento que se utilizan garantizan el acceso tanto a mujeres como a hombres sin condicionar explícita ni implícitamente el acceso a las mujeres u hombres a determinados puestos.
-Por lo que respecta al tipo de contratación, la contratación indefinida y la contratación temporal se producen en más proporciones para hombres que para mujeres, pero ello no se desprende de políticas o actos discriminatorios, sino simplemente a la respuesta mayoritaria de los hombres por los puestos de trabajo de la actividad.

II. Promoción profesional.

- No existe un protocolo de promoción definido.
- La promoción y ascensos se basan en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
-Se informa, forma y motiva la participación en procesos de promoción profesional con igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

III. Formación.

- UNIÓN PROTECCIÓN CIVIL S.L. lleva un registro de las formaciones impartidas desagregado por sexo. Estas formaciones son desde formación obligatoria, hasta formación en técnicas para la mejora de las actividades propias de la empresa.

UNIÓN PROTECCIÓN CIVIL S.L., no ha impartido formación en igualdad a su plantilla, ni tampoco cuenta con ayudas para la realización de máster y posgrados.

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

- La empresa otorga flexibilidad temporal y espacial siempre y cuando sea posible con la naturaleza del puesto de trabajo.

V. Condiciones de trabajo.

- La jornada de trabajo es de 162 horas mensuales de lunes a domingo con los descansos legales y se reparten a juicio normalmente de los jefes de servicio y con la colaboración y participación del propio vigilante o trabajador, teniendo en cuenta su situación en cada momento.

-La empresa otorga flexibilidad temporal siempre y cuando sea posible con la naturaleza del puesto de trabajo, mejoras de los permisos legalmente establecidos (médicos, fallecimientos, enfermedades, …), así como medidas que faciliten el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, propuesta de los días previos a festivos tales como 24 y 31 de diciembre de hacer una jornada más corta y flexible y de igual forma el periodo festivo de semana santa, siempre y cuando sea posible con la naturaleza del puesto de trabajo.

-También es un objetivo de la empresa que las personas trabajadoras tengan derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

-No ha existido ninguna modificación sustancial de trabajo en los últimos tres años.

-La ordenación del tiempo de trabajo y las condiciones de prestación se ciñen al convenio colectivo, pero si una persona trabajadora propone un cambio, se estudia y normalmente se le concede.

-Todo el trabajo es a turnos y hay flexibilidad para la plantilla en el reparto de turnos.

-En cuanto a las vacaciones, éstas se solicitan a principio de año y son los/as responsables de equipo y la delegación los que negocian entre ellos/as y aprueban las vacaciones, siempre de mutuo acuerdo.

-En la empresa no existe política de contrataciones a tiempo parcial o de contratación de temporales porque todas las contrataciones son indefinidas al 98%, tanto a jornada completa como a jornada parcial, dependiendo del tipo de servicio.

-Tampoco existe una política de contrataciones por ETT o subcontratas o trabajos que desarrollan compañeros/as en otros proyectos de empresa.

-No está implantado el teletrabajo en la empresa.

- Las dietas y desplazamientos corren a cargo de la empresa

-No existe una política de desconexión digital.

-La delegación y responsables de equipo se encargan de la descripción de los sistemas de organización y control de trabajo

-El régimen de movilidad funcional y geográfica se produce de mutuo acuerdo con las personas trabajadoras.

VI Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

El grueso de la plantilla se encuentra ubicado en la categoría profesional 4 relativo al personal operativo con puesto de trabajo de vigilante de seguridad, siendo la concentración en ese departamento de un 94,97% de hombres y un 14,09 de mujeres.

Los mandos intermedios y la jefatura están equilibrados, existiendo una mujer con el puesto de director/a administrativo/a y un hombre con el puesto de trabajo de jefe/a de seguridad.

Todos los departamentos están masculinizados, a excepción del mencionado departamento de dirección y del departamento de limpieza compuesto únicamente por una mujer.

VII. Seguridad y salud laboral

UNIÓN PROTECCIÓN CIVIL S.L. cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno especializado en Prevención de Riesgos Laborales acreditado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para asesorar, gestionar y adaptar la actividad de la empresa según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales que tiene por objeto promover la seguridad y la salud de la plantilla de las empresas mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

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

- La empresa cuenta con un Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo que se adjunta al Plan de Igualdad de UNIÓN PROTECCIÓN CIVIL S.L.

IX Violencia de género.

La empresa no tiene constancia de denuncias derivadas de situaciones de violencia de género.

X. Comunicación inclusiva.

- La empresa promueve una imagen y lenguaje inclusivo, pero no tiene protocolos al respecto.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), el principal objetivo del Plan de Igualdad de **UNION PROTECCION CIVIL S.L.,** es continuar garantizando en el ámbito de la sociedad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, implantando de forma real el derecho a la equidad, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Salud Laboral, Conciliación y Retribución, en consonancia con los principios éticos y políticas de la sociedad.

En este sentido, por parte de La Sociedad debe ser rechazado cualquier tipo de discriminación. No obstante, es importante señalar que "diferencia" y "discriminación" no son sinónimos en el contexto que nos ocupa y que no toda diferencia está desprovista de justificación, pudiendo estar incluso ligada a factores internos o elementos externos a La Sociedad y a las opciones personales.

En definitiva, **UNION PROTECCION CIVIL S.L.**, apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación son los siguientes:

Prevención de Acoso y Discriminación

Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso, en el que la dignidad sea un valor defendido y respetado, y se facilite el desarrollo de las personas.

Acceso y Selección

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la sociedad, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado en cada área.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación a las personas del sexo

menos respetado, siempre que cumplan con los requisitos exigidos, con la capacitación técnica y se presenten a entrevista.

Formación

Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

Promoción y Desarrollo profesional

Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras de alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en una proporción tendente a reflejar la representación actual en la sociedad.

Comunicación y Lenguaje no Sexista

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

Salud Laboral

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales. Incluyendo los riesgos de Maternidad.

Protección de las Víctimas de Violencia de Género

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

Conciliación de la vida laboral con la familiar y personal

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de La Sociedad en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Retribución

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de La Sociedad y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

Difusión y Compromiso

Concienciar, formar y sensibilizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de La Sociedad con el Plan de igualdad.

7. PLAN DE ACCIÓN: (ACCIONES IMPLANTADAS, ACCIONES A IMPLANTAR)

Gracias al diagnóstico realizado en la empresa, podemos concluir que la sociedad realizará acciones de concienciación del principio de igualdad de oportunidades en la empresa entre mujeres y hombre y del principio de igualdad retributiva en la sociedad. Además de tener el propósito de establecer un protocolo de selección, protocolo de formación, mantener protocolo de prevención, medidas de conciliación vida personal, familiar y vida laboral, etc., y comunicarlo a la plantilla.

Concretadas en las acciones que enlistaremos a continuación, en el siguiente punto.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

El siguiente listado de medidas se distribuye por áreas y objetivos (principales y específicos), incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s Responsable/s, dentro de la empresa, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la misma.

Todos los datos de los indicadores evaluados serán desagregados por sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

El siguiente listado de medidas se distribuye por áreas y objetivos (principales y específicos), incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s Responsable/s, dentro de las empresas, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la misma.

Todos los datos de los indicadores evaluados serán desagregados por sexo.

Los Objetivos específicos y medidas se dividen en los siguientes bloques:

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

	OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**PLAZO/CALENDARIO DE IMPLEMENTACION**
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza: Laura Fernandez Sup: Avelino Mañas	ALTA	Administración-Laura Fernández Dpto. Jurídico-Avelino Mañas	A la firma del Plan de Igualdad
2- 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.	Correo electrónico creado.: canaldenuncias@unionproteccioncivil.es	ALTA	Administración-Laura Fernández	A la firma del Plan de Igualdad
3- De celebrar elecciones sindicales dentro de la empresa, 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 (feedback) a la comisión de seguimiento (sindicatos firmantes del plan)	Nombramiento de las personas 8 horas al mes.	BAJA	De celebrar elecciones sindicales, el propio comité.	Durante la vigencia del Plan

1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

	OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO DE IMPLEMENTACION**
1- Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación.	Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género.	ALTA	Administración + Dpto. RRHH/jurídico	Primer trimestre del 2024
2.- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del	ALTA	Administración + Dpto.	Primer trimestre del

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.	total han necesitado modificación		RRHH/Jurídico	2024
3.- Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/Jurídico	Segundo trimestre del 2024
4.-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.	Análisis de un muestreo	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/Jurídico	tercer trimestre del 2024
5.-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.	Documento de procedimiento	ALTA	Administración + Dpto. RRHH/jurídico	Segundo trimestre del 2024 - semestralmente
6.-Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/jurídico	Primer trimestre del 2024 - Anualmente

	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.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO DE IMPLEMENTACION**
1- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/Juridico + Asesoría externa	Primer trimestre del 2024
2- 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	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/Juridic	Segundo trimestre del 2024

siguientes requisitos”).			o	
3- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia…).	Muestreo de la documentación, hombre /mujer	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/Jurídico	Segundo trimestre del 2024
4- Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.	Informe anual /por mujeres hombres,	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/Jurídico	Tercer trimestre del 2024
5- Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Informe anual / por mujeres hombres,	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/jurídico	Tercer trimestre del 2024
6- Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	Informe anual /por mujeres hombres.	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/jurídico Asesoría externa	Primer trimestre 2025 - anualmente
7- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/jurídico	Durante toda la vigencia del PdI
8- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/jurídico + Asesoría externa	Tercer trimestre del 2024
9- 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	Incremento de mujeres sobre diagnóstico	MEDIA	Administración + Dpto.	Durante toda la vigencia del PdI

el motivo.			RRHH/jurídico	
10.- 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.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/jurídico	Durante toda la vigencia del PdI
11.-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.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/Juridico	Durante toda la vigencia del PdI
12.-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.	Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/Juridico	Durante toda la vigencia del PdI
13.-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.)	N º de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/Juridico	Tercer trimestre del 2024

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO DE IMPLEMENTACION**
1- 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.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo. (VPT)	MEDIA	Administración /SPA	Primer trimestre 2025
2- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/jurídico	Segundo trimestre 2024

discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.				
3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/jurídico	Durante la vigencia del PdI

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO DE IMPLEMENTACION**
1- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas.	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/jurídico	Primer trimestre 2024

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**PLAZO**
1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.	ALTA	Administración+ Dpto. Formación	Segundo trimestre 2024 - semestralmente
2- Incluir información de igualdad en el procedimiento de incorporación a la empresa, dirigida a la nueva plantilla; incluido el personal incorporado por subrogación.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.	ALTA	Administración + Dpto. RRHH/jurídico	Durante toda la Vigencia del plan

3- 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.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas.	ALTA	Administración+ Dpto. Formación	Segundo trimestre 2024
4- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda **(Recordatorio Constante).**	Nº de horas y personas formadas hombre /mujer.	ALTA	Dpto. Formación	Durante la vigencia del plan de igualdad
5- Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	MEDIA	Administracion+ Dpto. Formación	Durante la vigencia del plan de igualdad
6- 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.	Miembros de la comisión formados.	ALTA	Administracion+ Dpto. Formación	Segundo trimestre 2024
7- 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.	Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.	ALTA	Administracion+ Dpto. Formación	Segundo trimestre 2024

	OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO DE IMPLEMENTACION**
1- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas	Contenido de la campaña.	MEDIA	Administracion+ Dpto.	Durante la vigencia del plan de igualdad

	relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.			Formación	
2-	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.	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.	MEDIA	Administracion+ Dpto. Formación	Durante la vigencia del plan de igualdad
3-	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación.	MEDIA	Administracion+ Dpto. Formación	Durante la vigencia del plan de igualdad
4-	Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	MEDIA	Administracion+ Dpto. Formación	Durante la vigencia del plan de igualdad
5-	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).	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres	MEDIA	Administracion+ Dpto. Formación	Durante la vigencia del plan de igualdad

4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

	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.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO DE IMPLEMENTACION**

1- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), por puesto y/o grupo profesional y/o categoría profesional, de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares…) así como de los requisitos para promocionar.	Muestreo procedimiento	ALTA	Administracion	Último trimestre del 2023
2- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	MEDIA	Administracion+ Dpto. Formación	Ultimo trimestre 2024
3- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/jurídico	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
4- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	MEDIA	Administración + Dpto. RR82uríd icoico	Durante la vigencia del PdI
5- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	Informe estadístico.	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/ jurídico	Ultimo trimestre 2024

	OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO DE IMPLEMENTACION**
1- Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.	MEDIA	Administración + Dpto.	anual

positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas. (dirección mancomunada)			RRHH/jurídico	
2- 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. (dirección mancomunada)	Nº de hombres y mujeres que participan.	MEDIA	Administración + Dpto. Formación	Durante toda la vigencia del PdI
3- Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada. (dirección mancomunada)	% mujeres por grupo y categoría.	MEDIA	Administración + Dpto. RRHH/jurídico	Durante toda la vigencia del PdI

5. CONDICIONES DE TRABAJO

	OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO DE IMPLEMENTACION**
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	MEDIA	Administracion + Mutua	Segundo trimestre 2024
2- 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.	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	MEDIA	Administracion+ Mutua+SPA	Segundo trimestre 2024
3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	MEDIA	Administracion+ Mutua+SPA	Ultimo trimestre 2024
4- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de	Incorporación de la perspectiva de género.	MEDIA	Administracion+SPA	Durante toda la vigencia del PdI

	detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.				
5-	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con pantalones femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	MEDIA		Durante toda la vigencia del plan
6-	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género.	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante toda la Vigencia del plan

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- ***Todas las medidas deben justificarse.***
- ***Vigencia desde el día de la firma del PDI y Durante toda su vigencia***

	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.				
MEDIDAS		**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO DE IMPLEMENTACION**
1-	Difundir mediante información incluida en los correos electrónicos que sirven como canal de comunicación y en los tablones de anuncios, 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.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
2-	Difundir la Ley de Familia RDL 06/2023 mediante documento informativo, a toda la plantilla.	Documento informativo acordado en Comisión negociadora	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
3-	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,	Nº de solicitudes hombre/mujer.	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.

independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).				
4- 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
5- Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités (si se tuviese). Se potenciará los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.	muestreo	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
6- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
7- 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.	Nº de solicitudes	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
8- Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
9- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
10- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.	Nº de solicitudes desagregadas por sexo	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico + las jefaturas de cada departa	Durante la vigencia del plan. Anual.

			mento.	
11- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año. (justificado)	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
12- Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría. (debe ser justificado y registrado)	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
13- 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
14- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas/procedimientos médicos para personas con cáncer, y los tratamientos de quimioterapia, radioterapia, y los que se consideren en estos casos.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
15- 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
16- 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.

17-	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, se hará una valoración en cada caso en particular, para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
18-	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/a.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
19-	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 las personas trabajadoras disfruten 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)	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
20-	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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
21-	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.	Nº de solicitudes, desagregadas por sexo. Nº solicitudes denegadas con justificación	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.

22- 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.	Nº de solicitudes	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
23- 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.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.

	OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO DE IMPLEMENTACION**
1- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.	Número de campañas realizadas	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
2- Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019.	Solicitudes concedidas	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Durante la vigencia del plan. Anual.
3- Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Siempre y cuando sea llevada a cabo en la jornada laboral y debe estar justificado.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	MEDIA		Durante la vigencia del plan. Anual.

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

	OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO DE IMPLEMENTACION**

1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo		Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Primer trimestre 2024 - Anual
2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe anual.		Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Primer trimestre 2024 - Anual
3- 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.	Nº de mujeres y hombres		Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Primer trimestre 2024 - Anual

8. RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO DE IMPLANTACION**
1-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.	Registro salarial anual Auditoría salarial bianual		Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Primer trimestre 2024 - Anualmente el registro Bianual la auditoria
2.-En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento		Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Primer trimestre 2024 - Anualmente

3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales		Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Primer trimestre 2024 - Anualmente

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	RESPONSABLES	CALENDARIO DE IMPLEMENTACION
1- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	ALTA	Responsable de igualdad + Dpto. Jurídico	Ultimo trimestre 2023
2- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	MEDIA	Dpto de Formación+ SPA	Segundo trimestre 2024
3- Formar a los delegados y delegadas de prevención (si los hubiere) y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	MEDIA	Responsable de igualdad + Dpto. Jurídico	Segundo trimestre 2024
4- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	MEDIA	Responsable de igualdad + Dpto. Jurídico	Ultimo trimestre 2024
5- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas.	MEDIA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Segundo trimestre 2024

5. VIOLENCIA DE GÉNERO

	OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO DE IMPLEMENTACION**

1-Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones.	ALTA	Administracion + Dpto. RRHH/ Jurídico	Desde la firma del plan.
2.-La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de segundad 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.	Nº de casos comunicados.	ALTA	Responsable de igualdad + Dpto. Jurídico	Desde la firma del plan.
3.- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa. En caso no se pueda reordenar, se debe justificar.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	ALTA	Siempre que se pueda a nivel organizativo	**Desde la firma del plan.**
4.-La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	ALTA	Responsable de igualdad + Dpto. Jurídico	Desde la firma del plan.
5.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo. Según el marco legal establecido.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	ALTA	Responsable de igualdad + Dpto. Jurídico	Desde la firma del plan.
6.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, percibirá una indemnización de 20 días por año de servicio,	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	ALTA	Responsable de igualdad + Dpto.	Desde la firma del plan.

prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y con un máximo de 12 mensualidades (disposición final decimocuarta de la LO 10/2022)			Jurídico	
7.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 14 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	ALTA	Responsable de igualdad + Dpto. Jurídico	Desde la firma del plan.
10.- 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.	Aplicación de la medida	ALTA	Responsable de igualdad + Dpto. Jurídico	Desde la firma del plan.
10.- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	ALTA		Desde la firma del plan.
11.- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. mejora	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Administracion+ Responsable de igualdad + Dpto. Jurídico	Desde la firma del plan.
12.-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Ley	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Administracion+ Responsable de igualdad + Dpto. Jurídico	Durante la vigencia del plan de igualdad
13.- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Administracion+ Responsable de igualdad + Dpto. Jurídico	Durante la vigencia del plan de igualdad

14.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género y/o víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Administración+ Responsable de igualdad + Dpto. Jurídico + mutua (VVG o x vigilancia de la salud)	Durante la vigencia del plan de igualdad
15.- La empresa concederá una ayuda económica de 350 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MEDIA	Administración+ Responsable de igualdad + Dpto. Jurídico	Durante la vigencia del plan de igualdad
16.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	MEDIA	Administración+ Responsable de igualdad + Dpto. Jurídico	Durante la vigencia del plan de igualdad

11.-COMUNICACIÓN

	OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**PLAZO**
1- Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión documentación	ALTA	Administración+Dpto. RRHH/Jurídico	Desde la firma del plan

	OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO DE IMPLEMENTACION**
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades"	Creación de la sección y contenidos de la misma	ALTA	Administración+D	Desde la firma del plan.

en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.”			pto. RRHH/Jurídico+ Delegados de zona	
2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	ALTA	Administración+Dpto. RRHH/Jurídico	2do Trimestre del 2024
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	ALTA	Administración+Dpto. RRHH/Jurídico	Desde la firma del plan. Anual.
4- 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.	Documento de política emitido por empresas	ALTA	Administración+Dpto. RRHH/Jurídico	Desde la firma del plan.

	OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO DE IMPLEMENTACION**
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	ALTA	Administración+ Dpto. RRHH/Jurídico	Tercer trimestre 2024 - anualmente
2- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. • 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, • 8 MARZO IGUALDAD, • 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	Colaboraciones	ALTA	Administración+ Dpto. RRHH/Jurídico	Tercer trimestre 2024 - anualmente

	OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO DE IMPLEMENTACION**
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso	Diseño y difusión de la campaña	MEDIA	Administración+Dpto.	Tercer trimestre 2024 - anualmente

sexual y por razón de sexo			RRHH/Jurídico	
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	MEDIA	Administración+Dpto. RRHH/Jurídico	Tercer trimestre 2024 - anualmente
3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria anual	MEDIA	Administración+Dpto. RRHH/Jurídico	Tercer trimestre 2024 - anualmente
4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	MEDIA	Administración+Dpto. RRHH/Jurídico	Desde la firma del plan.

	OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**PRIORIDAD**	**RESPONSABLES**	**CALENDARIO DE IMPLEMENTACION**
1- Difundir mediante un documento informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	documento informativo nº de personas informadas	MEDIA	Administración+Dpto. RRHH/Jurídico+ Delegados de zona	Segundo trimestre 2024
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	MEDIA	Administración+Dpto. RRHH/Jurídico+ Delegados de zona	Segundo trimestre 2024

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a

adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza el período de vigencia de éste en el que se deben desarrollas todas las acciones previstas según el calendario de implantación establecido y a la vez se llevará un control de las actuaciones y resultados.

La finalidad del seguimiento es:

- Verificar la implantación de las medidas y la consecución de los objetivos marcados
- Verificar el grado de eficacia de las medidas implantadas
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la aplicación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuese necesario.

Este seguimiento va a permitir que las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando o de cuanta mejorar sea posible a tenor de los datos de análisis.

Se identificaron para cada una de las medidas unos indicadores de actividad y de resultados, que darán información sobre la consecución de las metas y el grado de consecución a fin de poder introducir las correcciones oportunas.

Las personas designadas como responsables de cada una de las medidas previstas serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a las fichas de seguimiento y entregarán toda la información que les sea requerida por parte de la Comisión de Seguimiento para el seguimiento de las medidas del Plan.

La periodicidad de las reuniones de la comisión de seguimiento del plan de igualdad será anual, siendo que **la primera reunión se llevará a cabo el 24 de septiembre de 2024**. Dichas reuniones serán llevadas a cabo con el fin de conocer el desarrollo del Plan y los resultados en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implantación, facilitando información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

La comisión de seguimiento solicitará tanto a las personas responsables de cada una de las medidas como a otras áreas o departamentos que pudiesen tener información de interés toda la información que consideren necesaria para el seguimiento de cada una de las medidas del Plan.

Para el seguimiento del plan también se tendrán en cuenta la información y sugerencias que del Plan de igualdad se pudiesen recibir por parte de la plantilla a través de los canales de comunicación habituales establecidos en la empresa.

Durante los seguimientos la Comisión deberá analizar:

- Para cada una de las medidas las siguientes cuestiones:
  - ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
  - ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? ¿En general la medida se desarrolla correctamente?
  - ¿se han logrado los objetivos perseguidos? ¿hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general.
  - ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
  - ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
  - ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
  - Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
  - ¿Se ha cumplido el calendario?
  - ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo de la medida? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna
  - ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas?
  - ¿Hay cambios respecto a la percepción de la igualdad?

- ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?

- En la dimensión Externa:
  - ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa?
  - ¿En la relación con el entorno?
  - ¿En las relaciones comerciales?

De cada una de las reuniones de la Comisión encargada del seguimiento del Plan de igualdad se dejará un Acta de reunión en la que se indiquen las personas presentes, los temas tratados y un resumen de las conclusiones y se emitirá un Informe de seguimiento. En caso de desacuerdo, la comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda por las partes.

COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Serán las mismas personas que formaron parte de la comisión negociadora del plan de igualdad las que se encarguen del seguimiento. En el supuesto que alguna de esas personas que integran la Comisión no pudiese desempeñar este cometido, se debe de proponer a otra persona en su sustitución y conformará la Comisión Negociadora. La sustitución será propuesta con suficiente antelación a las reuniones de la Comisión Negociadora para su adecuada gestión.

A estos efectos, la Comisión Negociadora asume las funciones de Seguimiento y Evaluación del PLAN DE IGUALDAD y con capacidad para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las medidas programadas.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- 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.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en UNION PROTECCION CIVIL S.L. 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 un informe anual de evaluación, donde se refleje la revisión de los indicadores y, el avance y 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 entidad.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

MEDIOS.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones pero principalmente las reuniones se realizarán por vía telemática.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desglose por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de la auditoría retributiva y del 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 entidad, de acuerdo con el compromiso adquirido.

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

Se realizará una evaluación al pasar un año desde la aprobación y cada año durante la vigencia de la auditoría retributiva (y, por ende del Plan de Igualdad) mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas, para lo cual se elaborará un Informe de Evaluación del 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 entidad y la plantilla que la compone.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

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 de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio

y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Por último, se incluye también opción de solución Extrajudicial de Conflictos (procedimiento para solventar las posibles discrepancias). En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión a los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

9 METODOLOGÍA

Con carácter previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa, se elabora un diagnóstico exhaustivo, en el que se han tenido en cuenta los datos aportados por la entidad, relativos al ejercicio

de 2022. A la hora de llevar a cabo este diagnóstico se ha contemplado la regulación que sobre esta materia establece en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en cuyo art. 1.1, dispone que el proceso de diagnóstico ha de abordar las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Finalmente, el diagnóstico se ha realizado utilizando técnicas de investigación social de corte cuantitativo y cualitativo, contando con la plantilla y representación de las personas trabajadoras.

10. ANEXO I – COMPROMISO DE LA SOCIEDAD

En UNION PROTECCION CIVIL, S.L., somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y

oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, Por ello, ha promovido la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos más representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio de aplicación, que han acudido al llamamiento. Laura Fernández Alfaro, Miguel Angel Moreno y Juan Ramón Moya. Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

La Dirección de UNION PROTECCION CIVIL S.L.

11. ANEXO III – COMUNICADO CORPORATIVO

En UNION PROTECCION CIVIL S.L. somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello la Dirección de la empresa asume el compromiso para la elaboración, trabajando conjuntamente con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, del “Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” en el seno de nuestra organización, siguiendo las directrices que marca la legislación en la

materia a través del principio de igualdad de trato y de oportunidades con base en la Ley Orgánica 3/2007,el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro.

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo y que aportará múltiples beneficios a nuestra empresa.

Con fecha 18 de enero de 2023 quedó constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de oportunidades en la sociedad y negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad para la empresa. La Comisión Negociadora está formada de forma paritaria por la empresa y la representación legal de la plantilla.

Para que el proyecto sea todo un éxito, contamos con vuestra colaboración y apoyo.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y, en caso de que fuese necesario, pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto de implantación en nuestra empresa de cara a evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades.

Quedamos a vuestra entera disposición,

La Dirección de UNION PROTECCION CIVIL S.L.

Plan de Igualdad de la Sociedad UNION PROTECCION CIVIL S.L. aprobado en comisión negociadora el 10 de agosto de 2023 (subsanado 22.09.23), con una vigencia del mismo de 4 años y de aplicación a la totalidad de la plantilla.

En Madrid, 10 de agosto de 2023 (subsanado 22.09.23)

UNION PROTECCION CIVIL S.L.

FIRMADO

Empresa Juan Ramón Moya Muñoz	UGT Maria Luisa Cubero Rincón
Empresa Laura Fernandez Alfaro	CCOO Raquel Hijosa Carracedo
Empresa Miguel Ángel Moreno Sánchez	USO Vanesa Navarro Rodriguez

ANEXO: PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO DE LA EMPRESA

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EMPRESA UNION PROTECCION CIVIL S.L.

1 – Declaración de principios.

El presente protocolo expresa el compromiso de la Dirección de la Compañía con la igualdad de género y con la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Su finalidad es adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y arbitrar el procedimiento específico para dar cauce a las denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes consideren que han sido objeto de los mismos, cumpliendo así con la obligación legal establecida en el artículo 48, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, se establece, tal y como viene indicado por la normativa de aplicación, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo; se identifican conductas que pudieran ser constitutivas de dicha tipología de acosos; se fija cómo dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, así como las medidas que pudieran articularse frente a dichas conductas. Por último, se identifican los principios a los que responde el procedimiento de actuación regulado en el presente documento, así como, el procedimiento establecido para la comunicación, gestión y resolución de los casos que pudieran darse.

2 – Concepto de acoso sexual.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como:

> “Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Dicha disposición legal constituye el marco normativo regulador del acoso junto con el resto de las disposiciones que vienen relacionadas en el anexo - marco normativo de referencia- del presente protocolo.

Persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos a destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

Conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados como acoso sexual:

VERBAL

- Difundir rumores, preguntar y/o pedir explicaciones sobre la vida sexual y/o las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hace comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

NO VERBAL

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mails de contenido sexual de carácter ofensivo.

FÍSICO

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
-

3 – Concepto de acoso por razón de sexo

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como:

> “Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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”.

Conductas susceptibles de ser calificadas acoso por razón de sexo.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Ridiculizar y despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Utilizar humor sexista.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

4 – Medidas preventivas.

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar comportamientos catalogables como acoso sexual o acoso por razón de sexo, se adoptarán, entre otras las siguientes medidas:

- Se publicará este Protocolo en la Empresa de forma que la plantilla lo conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- La empresa promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

5.- Procedimiento de actuación.

I.- Principios rectores.

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios rectores:

a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen un deber de sigilo y confidencialidad respecto de toda la información y documentación a la que tengan acceso durante su tramitación. Desde el inicio del expediente se recomienda la asignación de códigos numéricos a las partes activas en el mismo.

c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

e) Diligencia y celeridad del procedimiento.

f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

II.- Reglas generales

No se abrirá ningún protocolo de acoso si no consta por escrito la comunicación de hechos presentada por la persona trabajadora afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo regulado en el presente documento la indicada persona trabajadora podrá comunicar a la Empresa o a la Comisión de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación -desistimiento-.

Todas las comunicaciones que se realicen durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo se realizarán por escrito, debiendo utilizarse el modelaje adjunto al presente documento.

La apertura del Protocolo no es óbice para que cualquier persona afectada por el mismo pueda acudir a la vía Jurisdiccional para ejercer su Derecho a la Tutela Judicial Efectiva.

III.- Fases.

a.- Conocimiento de los hechos.

La comunicación de hechos podrá ser realizada de forma directa por la persona trabajadora afectada por una situación acoso sexual o por razón de sexo o por cualquier persona trabajadora de la mercantil UNIÓN PROTECCIÓN CIVIL SL (mando intermedio, compañero/a de trabajo, representante de las personas trabajadoras) que tenga conocimiento de una posible situación de esta naturaleza.

Para dicha comunicación se podrán utilizar el siguiente canal:

Denuncia vía canal habilitado por la Empresa: ***canaldenuncias@unionproteccioncivil.es*** que será en todo momento revisado por la persona agente de igualdad.

La comunicación de hechos se hará siempre por escrito, según el modelo que se adjunta - **Anexo II**.

Cuando la persona que realiza la comunicación no sea la persona trabajadora afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo por la Empresa se le informará que para que se inicie la tramitación del Protocolo es necesario que sea la propia persona trabajadora afectada la indicada

situación, la que comunique los hechos a la Empresa en los términos y en la forma antes indicados. Por la Empresa se informará a la persona afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo de la posibilidad de activar el presente Protocolo mediante la realización de la comunicación de hechos por los cauces antes indicados.

6.- Apertura del protocolo.

a.- Admisión a trámite.

Una vez que la comunicación de hechos ha sido realizada por la persona trabajadora afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo se dará traslado de ésta a la persona responsable de Igualdad en la Compañía para convoque a la Comisión instructora y esta evalúe si procede o no su admisión a trámite. Para ello además de valorar los datos aportados con el escrito de comunicación de hechos podrá realizar una entrevista a la persona trabajadora afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Si se concluye que no concurren los elementos esenciales de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo se comunicará a la persona trabajadora su no admisión a trámite.

Si se concluye que concurren indicios suficientes de la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo se acordará la apertura del Protocolo.

b.- Apertura del Protocolo.

I.- Comisión de investigación.

Se constituirá una **Comisión de investigación** que estará integrada por la parte Empresarial, por la persona/as que la misma designe, en cada momento, y, por la Parte Social, por la/as persona/as que se designe/en de entre los integrantes de la comisión negociadora/seguimiento, en cada momento. Las personas que sean designadas para formar parte de la Comisión de Investigación deberán tener formación en la materia.

Se deberá garantizar la objetividad e imparcialidad de las personas designadas para formar parte de la Comisión de investigación. En ningún caso la persona o personas designadas por la Empresa para formar parte de la comisión de investigación podrán tener una vinculación orgánica y/o funcional, ni con el centro de trabajo, ni con las personas afectadas por las diligencias de investigación que se realicen y, de igual forma, sucederá con las personas designadas por la parte social.

Nota importante:

Cabe señalar que la investigación y el protocolo seguirá su curso, aunque las personas estén de baja (personas denunciantes y/o denunciadas).

II.- Expediente.

Una vez tomada la decisión de admitir a trámite el Protocolo se dará traslado al representante de la Empresa en la Comisión de Investigación de la comunicación de hechos y, en su caso, la documentación

e información adicional que se haya aportado, para que informe sobre este extremo al resto de componentes de la indicada Comisión.

Por la Comisión de Investigación se creará un **Expediente** al que se le asignará un código alfanumérico y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante la tramitación del Protocolo.

El representante de la Empresa en la Comisión de Investigación será el **responsable del expediente**, debiendo impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para su adecuada tramitación, hasta su resolución, debiendo encargarse de realizar todos los trámites que el mismo comporta -citaciones, actas-, además de tener un deber de custodia sobre su contenido

Inicio. Comunicación a las partes.

Por el **responsable del expediente** se realizará comunicación en el plazo de tres días laborables, con acuse de recibo, a las personas afectadas, denunciante y denunciado, informándoles de la apertura del Protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. La referida comunicación se realizará aunque las indicadas personas se encuentren en situación de baja médica: en éstos casos serán dicha personas las que determinarán si la tramitación del Protocolo continúa o no.

Fase de investigación.

En esta fase se realizarán todas las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia, o no, de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo.

La duración de esta fase no superará con carácter general los 30 días.

En cualquier caso, se realizarán entrevistas personales a las personas denunciante, y denunciada, a los eventuales testigos y a una muestra representativa de las personas trabajadoras de la plantilla. De las entrevistas realizadas se levantará acta que será firmada por las personas que hayan participado en las mismas pasando a quedar integradas en el expediente.

Será el responsable del expediente quien realice todas las diligencias de investigación. Los demás componentes de la comisión de investigación podrán participar de forma directa en las citadas diligencias siempre que se disponga de la autorización expresa y escrita de las personas afectadas por las mismas.

En cualquier caso, todos los integrantes de la comisión de investigación tendrán acceso al expediente que se tramite en su integridad. A tal efecto se deberá informar a las personas afectadas por las mismas que todos los componentes de la comisión de investigación tendrán acceso a los datos e información resultado de las diligencias practicadas, con la finalidad exclusiva de la tramitación del Protocolo y debiendo guardar el deber de sigilo y de confidencialidad sobre su contenido.

En las citaciones/comunicaciones que se remitan a las personas a las que se van a realizar las entrevistas se les informará sobre su derecho a ser asistidos por un/una representante sindical si así lo desea.

Medidas cautelares.

Durante toda esta fase la Comisión de investigación podrá proponer a la Compañía UNIÓN PROTECCIÓN CIVIL SL la adopción de medidas cautelares.

Algunos indicadores que pueden sugerir la necesidad de solicitar la adopción de medidas cautelares serían los siguientes:

Afectación manifiesta por la situación, miedo, insomnio, incomprensión en su entorno laboral, amenazas, etc.

Algunas de estas medidas podrían ser: cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.

La adopción de medidas cautelares no supondrá, en ningún caso, una predeterminación del resultado del Protocolo.

Fase de resolución.

Finalizada la fase de investigación el responsable del expediente, con toda la información y documentación incorporada al mismo elaborará un **informe de conclusiones** en el que se incluirán:

Antecedentes del caso.

Medidas cautelares, en su caso.

Diligencias de investigación practicadas.

Conclusiones y propuesta de acciones.

Dicho informe de conclusiones se presentará al resto de componentes de la comisión de investigación para su valoración, como paso previo a su remisión a la Dirección de la Empresa, para que por esta se adopten las decisiones que se consideren oportunas en el plazo de diez días naturales. La decisión de la Compañía será comunicada a la persona denunciante, a la/as persona/as denunciadas y a la Comisión de Investigación.

7. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la misma fecha que el I plan de igualdad de UNION PROTECCION CIVIL S.L., debiéndose comunicar a la plantilla de la empresa, a través de los cauces habituales que viene empleando la empresa para tal cometido, manteniéndose vigente durante los cuatro años establecidos para el plan de igualdad: de 10.08.23 a 09.08.27.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a ejercitar sus legítimos derechos ante cualquier organismo e institución, en cualquier momento.

III.- Glosario de términos.

Acoso sexual: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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.

Discriminación directa por razón de sexo: aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se ejerce sobre una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo.

Responsable de Expediente: coordinador y responsable principal de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, con el rol principal de abrir y cerrar un caso de acoso y tomar decisiones sobre departamentos a intervenir y modos de actuar, así como administrar el expediente. El responsable de Expediente en casos de acoso sexual será el responsable de Igualdad de la compañía.

Falsa denuncia de acoso sexual o por razón de sexo: cuando las evidencias indican que no ha habido acoso sexual o por razón de sexo. La empresa deberá articular mecanismos para evitar la interposición de denuncias en falso.

Informe organizativo: informe elaborado por el responsable del expediente con la finalidad de analizar, a partir de las entrevistas realizadas, la situación del centro de trabajo y proponer medidas correctoras que podrán ser tenidas en cuenta en el informe final.

Medidas cautelares: conjunto de acciones o decisiones que se toman por parte de la Empresa cuando hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin prejuzgar el resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.

Medidas correctoras: conjunto de acciones acordadas y definidas por la empresa en el informe final de caso de acoso para corregir la situación denunciada.

ANEXO I - Marco normativo de referencia.

La **Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 Noviembre 1991**, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el **acoso sexual** y propone la siguiente definición:

«La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma

b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o

c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable.

Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien.

Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Derecho comunitario.

La preocupación por la cuestión del acoso sexual en las relaciones de trabajo en el ámbito de la Unión Europea se enmarca dentro de las políticas de igualdad entre sexos y, entre sus primeras referencias, está la Resolución de 11706/1986 del Parlamento Europea, sobre agresiones a la mujer. En la citada Resolución se insta a la Comisión Europea a examinar las legislaciones nacionales en esta materia, surgiendo de su análisis el Informe sobre el problema de acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas elaborado por D. Michael Rubenstein.

Si bien en el mismo no fue aprobado dio lugar a la aprobación de la Resolución de 29/05/1990 del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, así como la Recomendación de 27/11/1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incorporando además, en su Anexo, el código de conducta para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad se pueden destacar otras disposiciones comunitarias no vinculantes como son:

Declaración 19/12/1991 del Consejo de las Comunidades Europeas.

Resolución del 11/02/1994 del Parlamento Europeo sobre la designación de un Consejero en las empresas para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad la Comisión de las Comunidades Europeas reiteraba en el Cuarto programa comunitario para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres 1996/2000, en el objetivo 5.3, su intención de aprobar en esta materia un instrumento normativo vinculante.

Por último, la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europea y del Consejo, de 23/09/2002, modificativa de la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo incorpora una definición del "acoso relacionado con el sexo" y otra definición de "acoso sexual".

Acoso es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Marco normativo nivel nacional

El acoso sexual está contemplado en el ordenamiento jurídico español con un tipo penal autónomo y como una infracción laboral muy grave. Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.

En primer lugar, a través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios **derechos fundamentales**, como son:

a) el derecho a la intimidad (**art.18.1 de la Constitución Española, CE**)

b) el derecho a la integridad física y moral (**art. 15 CE**) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.

c) el derecho a la igualdad (**art. 14 CE**) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la **legislación laboral** aborda la cuestión.

Así, el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/1995 de 24 Marzo) en su Sección 2º (Derechos y deberes laborales básicos), **art. 4** (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación, y frente al acoso sexual y por razón de sexo». (Letra e) **redactada por el apartado uno de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**).

Por su parte, el art. **50.1.c.1**. señala que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario». (Aquí se incluiría el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del **art. 4.2.e**)).

Continúa el articulado del ET señalando en su art. **50.2**. que «en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente» (que según fija el art. **56.1.a**) es una indemnización de equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. (Apartado redactado por el número siete del artículo 18 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

Con independencia de ello, es posible reclamar la indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social.

Hasta la aprobación del Texto refundido de la ley del ET, las infracciones laborales estaban contempladas en la Ley 8/1988 de 27 abril de **Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).**

Los artículos 6, 7 y 8 de la LISOS (Infracciones en materia laboral) fueron derogados por el citado Texto Refundido, que incorporó su contenido, con algunas modificaciones, en los artículos 93 a 96. Las conductas de acoso sexual eran incluidas por la doctrina en el art. 96.11, que establecía que eran infracciones muy graves «los actos del empresario que fueren contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores».

Posteriormente, el art. 37 de la Ley 50/1998 de 30 de diciembre de 1998, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE del 31 XII1998) añadió un nuevo apartado, con el número 14, en el **art. 96** del Texto Refundido de la Ley del ET, en el que consideraba también infracción muy grave «El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial». Cambios legislativos han llevado a que vuelva a ser la LISOS quien contemple tales infracciones laborales.

Así, el **RDL 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** deroga los artículos citados del Texto Refundido de la Ley del ET (artículos 93 a 96) y recoge en su artículo 8, apartado 13, como infracción muy grave, "El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma".

En el caso de personal estatutario, se habrá de estar al Reglamento de Régimen Disciplinario de Funcionarios de la Administración del Estado de 10 de Enero 1986, BOE de 17 Enero.

En último lugar, la **legislación penal** recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP).

En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su **art. 184,** que conforme al redactado por el apartado sexagésimo sexto del artículo único de la L.O. 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que:

1. «El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo».

En el Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el **art. 443** dice: «Será castigado con la pena de prisión de 1 a 2 años e inhabilitación absoluta por tiempo de 6 a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquél o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a un superior».

En relación con lo anterior, añade el **art. 444**: «Las penas previstas en los dos artículos anteriores se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos» (los correspondientes a los artículos 178 a 194).

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de orden social ha modificado el artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, donde se afirma que “las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo (sobre tutela de los derechos de libertad sindical)” con la finalidad de especificar que está “incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo, define los mismos como situaciones discriminatorias, y considera como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, artículos 7 y 8. Por su parte, el artículo 9 trata la indemnidad frente a represalias.

En su artículo 48, establece que las empresas deberán establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La ley asimismo prevé las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias que deberán ser tenidas en cuenta por las empresas en la elaboración del plan de igualdad.

ANEXO II

MODELO DE DENUNCIA EN LA EMPRESA UNION PROTECCION CIVIL S.L.

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

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

III. Datos de la persona agresora

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 AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:	
Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa UNION PROTECCION CIVIL S.L.

ANEXO: MODELO ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE UNION PROTECCION CIVIL S.L.

Reunidas, siendo las 12hrs, de forma telemática, la Comisión Negociadora de Igualdad mediante las personas abajo indicadas:

Por parte de la empresa:

PROFESIONAL	CARGO
Juan Ramón Moya Muñoz	Administración
Laura Fernandez Alfaro	Administración
Miguel Ángel Moreno Sánchez	Administración

Por la parte social:

PROFESIONAL	CARGO
Maria Luisa Cubero Rincón	Responsable de igualdad en el Sector Seguridad Privada y Servicios Auxiliares
Raquel Hijosa Carracedo	Adjunta a la secretaría de mujeres CCOO del HABITAT
Vanesa Navarro Rodriguez	Secretaria estatal de formación e igualdad

EXPONEN:

Que con fecha 10 de agosto de 2023, la representación de la **UNION PROTECCION CIVIL S.L.** y la representación de las personas trabajadoras, por parte de los sindicatos UGT, CCOO y USO, acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I **PLAN DE IGUALDAD DE UNION PROTECCION CIVIL S.L.**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

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.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada según lo establecido en el propio plan de igualdad, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

ACUERDAN:

Artículo 1.- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del I **PLAN DE IGUALDAD DE UNION PROTECCION CIVIL S.L.** se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 10 de agosto de 2023, con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Artículo 2.- Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

Por parte de la empresa:

PROFESIONAL	CARGO
Juan Ramón Moya Muñoz	Administración
Laura Fernandez Alfaro	Administración
Miguel Ángel Moreno Sánchez	Administración

Por la parte social:

PROFESIONAL	CARGO
Maria Luisa Cubero Rincón	Responsable de igualdad en el Sector Seguridad Privada y Servicios Auxiliares
Raquel Hijosa Carracedo	Adjunta a la secretaría de mujeres CCOO del HABITAT
Vanesa Navarro Rodriguez	Secretaria estatal de formación e igualdad

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 3.-Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan 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 en el plazo máximo de 2 meses desde 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 semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, 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.

Artículo 4.- Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse: 2024 como fecha de reunión de seguimiento.

- De manera ordinaria, una vez al año, de forma anual.

- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud.

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Herramientas:

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Informe de seguimiento anual
- Informe de evaluación intermedio y final

Actas:

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Artículo 5: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 6: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Artículo 6: Recursos:

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento…) para las reuniones de ésta serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, formación en materia de igualdad.

Artículo 7: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

Artículo 8: Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

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), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las 13 horas del día 10 de agosto de 2023.