



# I PLAN DE IGUALDAD

*El presente protocolo sido aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con fecha 01 de diciembre de 2023.*

**INDICE**

<b>1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA .....</b>	<b>2</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....</b>	<b>4</b>
<b>4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD .....</b>	<b>6</b>
<b>5. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>7</b>
<b>6. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>7. PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>15</b>
<b>8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>11</b>
<b>9. CRONOGRAMA .....</b>	<b>33</b>
<b>10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>33</b>
<b>8.1 Acta de la constitución de la comisión de seguimiento.....</b>	<b>33</b>
<b>11. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL .....</b>	<b>37</b>
<b>9.1 OBJETO .....</b>	<b>38</b>
<b>9.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>38</b>
<b>9.3 VIGENCIA .....</b>	<b>38</b>
<b>9.4 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....</b>	<b>38</b>
<b>9.5 DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS .....</b>	<b>39</b>
<b>9.6 MEDIDAS.....</b>	<b>40</b>
<b>9.7 MODELO DE DENUNCIA ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.....</b>	<b>44</b>

### 1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

**NEWSECURITYTECHNICS, S.A.**, una empresa de servicios y equipos de seguridad afincada en Sevilla, con actividad en las principales ciudades de España.

La empresa se fundó en 2001, con un objetivo claro: trabajar para aportar tranquilidad y protección a los clientes, ya sean empresas o particulares.

Dispone de homologación por el Ministerio del Interior y certificación industrial para la *instalación y mantenimiento de sistemas de detección y extinción de incendios*, dos reconocimientos que avalan tanto la experiencia como la efectividad del trabajo realizado. Un trabajo que desde el principio se ha basado en cuatro pilares:

- Desarrollar las actividades centrados en los clientes, ofreciendo siempre soluciones a la medida de sus necesidades.
- Convertir la innovación tecnológica y la creatividad en la base de los servicios prestados.
- Colaborar de forma estrecha con los proveedores para que las soluciones aporten siempre el mejor rendimiento posible, los mejores resultados.
- Crear, mantener y desarrollar a nivel personal y profesional un equipo de expertos en seguridad altamente cualificados y comprometidos con el presente y el futuro de la empresa.

## **2. MARCO NORMATIVO**

Desde que, en las primeras declaraciones de la ONU sobre los Derechos Humanos, se reconociera la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho jurídico universal, se han ido sucediendo numerosas actuaciones encaminadas a conseguir el pleno reconocimiento de la igualdad ante la ley.

Pero es a la entrada en vigor de la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, cuando se inician nuevos métodos en el desarrollo de las políticas, abriéndose la puerta a un modelo más igualitario. Posteriormente, a la entrada en vigor del *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*, se incorporó la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad, se establecieron importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad, y se creó un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad.

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*, se establecen las directrices para la elaboración de los planes a través de una comisión negociadora, su contenido mínimo (que debe incluir la auditoría retributiva), y su vigencia.

Con el propósito de dar cumplimiento a la legislación citada, y de mejorar los aspectos relacionados con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en nuestra organización, se elabora el presente plan, y se han llevado a cabo las acciones previas, como son el establecimiento de un compromiso por parte de la Dirección en materia de igualdad, la creación de una Comisión Negociadora, y la elaboración de un Diagnóstico de Situación.

### **3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES**

Con el fin de asegurar el correcto entendimiento del presente documento, se trasladan aquí las definiciones contenidas en *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*.

#### **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres:**

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

#### **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo:**

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción 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 concedidas por las mismas.

#### **Discriminación directa e indirecta:**

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo 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 necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

#### **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:**

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

#### **Discriminación por embarazo o maternidad:**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

#### **Indemnidad 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 hombres y mujeres.

#### **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades 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 las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán de 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 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.

**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.

**Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:**

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

**Igualdad de remuneración:**

El empresario está obligado 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.

#### 4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

En **NEWSECURITYTECHNICS, S.A.** existe un compromiso formal con la igualdad de oportunidades, establecido por la Dirección con fecha 29 de agosto de 2022.

Este compromiso ha sido difundido a todos los niveles de la organización, y se encuentra a disposición de las partes interesadas en la web corporativa, en el siguiente enlace:

<https://www.ns-technic.com/politica-de-igualdad>

### 5. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

En **NEWSECURITYTECHNICS, S.A.**, con fecha 06 de octubre de 2022 se constituyó la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y su normativa de desarrollo*.

Durante la vigencia del presente plan, las competencias de dicha comisión serán:

- » Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- » Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- » Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- » Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- » Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- » Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- » El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.



## 6. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

NEWSECURITYTECHNICS, S.A., con CIF A-91157719, y domicilio social en el Polígono Industrial San Nicolás, calle San Nicolás 10, nave 31, en Alcalá de Guadaíra, en Sevilla; es una empresa creada en el año 2001.

Su actividad es la instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad, así como de sistemas de detección y extinción de incendios (CNAE 8020), para lo cual dispone de homologación por parte del Ministerio del Interior, así como de certificación industrial a nivel nacional.

En el último ejercicio (2022) la facturación anual ascendió a 4.809.206,54€.

En diciembre de 2022 la organización contaba con una plantilla de 74 personas (70 hombres y 4 mujeres), cuyos contratos están acogidos al Convenio de Seguridad Privada; con una dispersión geográfica en 4 centros de trabajo, sitios en Barcelona, Madrid, Valencia y Sevilla:

En la actualidad sólo dispone de Representación Legal de las Trabajadoras y los Trabajadores en el centro de Sevilla, en el que se concentra el mayor número de personas.

Las personas que trabajan en NST están organizadas según el siguiente organigrama, en el que se indica el género de la persona que ostenta el cargo de responsable del departamento:

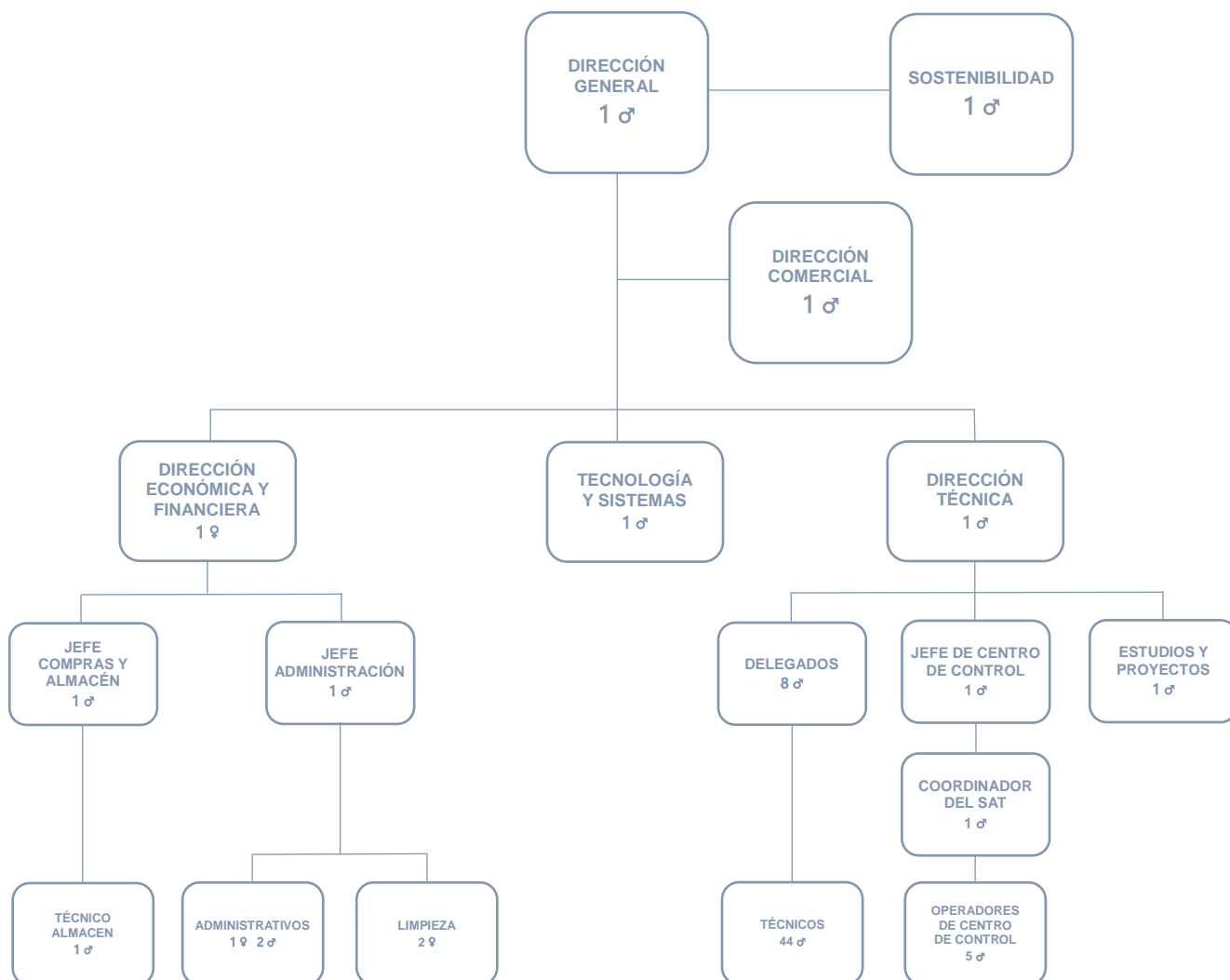


Figura 1: Organigrama de NST indicando sexo de los integrantes

Mediante el *Diagnóstico de Situación*, se ha analizado la situación en la que se encuentra **NEWSECURYTECHNICS, S.A.** en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, previamente a la elaboración del presente *Plan de Igualdad*; con la finalidad de proporcionar información sobre:

**a) Composición y características de la plantilla.**

La plantilla de NST está compuesta por 4 mujeres y 70 hombres, lo que supone un porcentaje de 5,41 % y 94,59% respectivamente.

Se observa que no existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla, lo que indica la existencia de barreras que impiden el acceso o permanencia de mujeres en la organización. Es preciso indicar que el sector en el que se encuentra NST ha estado históricamente muy masculinizado. Según INE-EPA, durante el año 2022, solo un 0,425% de los puestos de trabajo en empresas del sector los ocupaban mujeres.

Respecto a la edad, se observa que el rango en el que se concentra un mayor número de trabajadores es el de 40-49 años. En cambio, en el caso de las trabajadoras el mayor número se concentra en edades superiores a 50 años, estando una de las trabajadoras próxima a la edad de jubilación.

La distribución de la plantilla por edad indica una probabilidad alta en cuanto a la existencia de incidencia de estereotipos y roles de género.

En lo referente a la modalidad contractual, la empresa tiene una política de fidelización de su personal, la cual se refleja en los datos aportados, ya que el 100% de las mujeres y el 90% de los hombres se encuentran trabajando bajo contrato indefinido. El 100% de las personas que tienen un contrato indefinido son mujeres, suponiendo un 50% de las mismas (2 de 4 mujeres). De los dos casos de contratos a tiempo parcial, en uno la empleada trabaja el 57,5% de la jornada y en el otro el 30%.

Tanto en hombres como en mujeres, la antigüedad en la empresa se concentra en los segmentos de 1 a 10 años, coincidente con el momento de máximo crecimiento de la organización. Con anterioridad a este rango no se llevó a cabo ninguna contratación de mujeres en la empresa.

Cuando se analizan los puestos de las mujeres dentro de la organización, se aprecia que estas se concentran en el Departamento Económico y Financiero, llevando a cabo tareas administrativas o de limpieza, lo que indica un alto grado de segregación horizontal, debido a la división tradicional de roles entre mujeres y hombres en el mercado laboral, que ha producido la masculinización de empresas de este sector.

Se aprecia en este caso una segregación vertical, ya que solo una de las mujeres toma puesto de responsabilidad.

En el caso de la distribución de la plantilla por categorías y grupos profesionales, se aprecia de nuevo una segregación, tanto horizontal como vertical, tal como se apreciaba en el análisis por niveles jerárquicos y departamentos. No se detecta incidencia alguna respecto a degradación de puestos ocupados respecto a tareas realmente realizadas.

La distribución de la plantilla respecto a los niveles formativos no denota incidencia alguna respecto a degradación de puestos ocupados respecto a los niveles formativos de esta.

**b) Reclutamiento y selección.**

La empresa dispone del procedimiento PC-02: "Gestión de Recursos", en el cual se describen los requisitos para la incorporación a los distintos puestos de trabajo.

Para la selección de personal de nueva incorporación, se ha contado con los servicios de EUROFIRMS GROUP, S.L.U., empresa del sector de RRHH, la cual ha publicado 2 ofertas de empleo durante 2022 en su portal web, extendiéndose las mismas a sus RRSS. Se ha evidenciado que el lenguaje y contenido de las mismas garantiza el acceso tanto a mujeres como a hombres, habiéndose denominado los puestos en las convocatorias con un lenguaje no sexista, y sin requisitos explícitos o implícitos que condicionen el acceso de mujeres u hombres a los puestos ofertados.

Respecto a las ofertas publicadas, se recibieron un total de 87 candidaturas, de las cuales solo 2 eran de mujeres. Tras la entrevista realizada por personal de EUROFIRMS GROUP, S.L.U. con formación en materia de igualdad, las 2 candidatas se autodescartaron, en un caso porque no aceptó la retribución ofertada, y en el otro caso por cuestiones de horario.

El resto de las personas que se ha incorporado a la organización durante 2022 eran (1) personas vinculadas a la empresa, bien por haber trabajado anteriormente en esta, o por vínculo profesional a través de partners; o (2) personas demandantes de empleo a través de plataformas web (INFOJOBS, ...).

Durante el año 2022 no existen movimientos de personal femenino, en cuanto a entradas y salidas de estas en la organización. Esto es debido a que los puestos que se han ofrecido en las distintas candidaturas han sido en el área de producción, la cual se encuentra masculinizada en las empresas del sector debido a, como anteriormente se ha mencionado, la división de roles en el mercado laboral.

Analizadas las ofertas de empleo, se evidencia que la definición de las ofertas, así como la forma en que se han desarrollado los procesos, han sido adecuadas, no habiéndose detectado condicionantes de género.

**c) Formación continua.**

La empresa dispone del procedimiento PC-02: "Gestión de Recursos", en el cual se describe la sistemática para la planificación, realización y evaluación de las acciones formativas realizadas en el seno de la organización. La empresa pone a disposición de los trabajadores y las trabajadoras las posibles opciones respecto a actividades formativas encaminadas al desarrollo profesional, dando respuesta a las solicitudes recibidas.

No se han realizado acciones formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres durante 2022, ni con anterioridad a este periodo.

Respecto a la formación continua que ha recibido el personal de la organización, se evidencia el bajo grado de participación de mujeres en las mismas. En este caso, las causas de este sesgo serían: por un lado, la dificultad de la participación de las mujeres, ya que el hecho de estar sujetas a medidas de conciliación, denota que estas están asumiendo mayoritariamente las responsabilidades familiares; y por otro lado, los puestos que ocupan en la organización, los cuales son los que menos formación de especialización técnica requieren.

**d) Promoción profesional.**

Los procesos de promoción en la empresa durante 2022 han sido propuestos por los responsables de los departamentos del personal afectado, y aprobados por la Dirección General.

La organización no tiene descrita procedimentalmente la sistemática para las promociones del personal. Mediante entrevista, tanto al personal que propuso, como a la Dirección General, estos argumentan que los procesos ha sido objetivos y transparentes, regido únicamente por criterios de valía profesional.

Durante 2022 no se han visto afectadas las mujeres de la organización por la promoción profesional, ya que estas se han dado en puestos de áreas técnicas y de producción.

Se aprecia que los criterios para la promoción profesional establecidos por la organización incluyen estereotipos relacionados con la disponibilidad temporal y geográfica.

**e) Conciliación.**

La reducción de jornada como medida de conciliación está disponible para todo el personal de la organización, aunque solo ha sido solicitada por una mujer, lo que supone un 25% respecto al total de mujeres, habiéndose concedido una reducción del 37,5% de la jornada laboral.

El permiso por nacimiento de hija o hijo ha sido solicitado por dos trabajadores, lo que supone un 2,86% de estos.

No se han recibido durante 2022 solicitudes respecto a aplicación de otras medidas de conciliación por parte de trabajadoras y trabajadores.

Los datos respecto a las medidas de conciliación, unido a la modalidad contractual, indican la persistencia de la división de roles entre las mujeres y los hombres en el ámbito familiar.

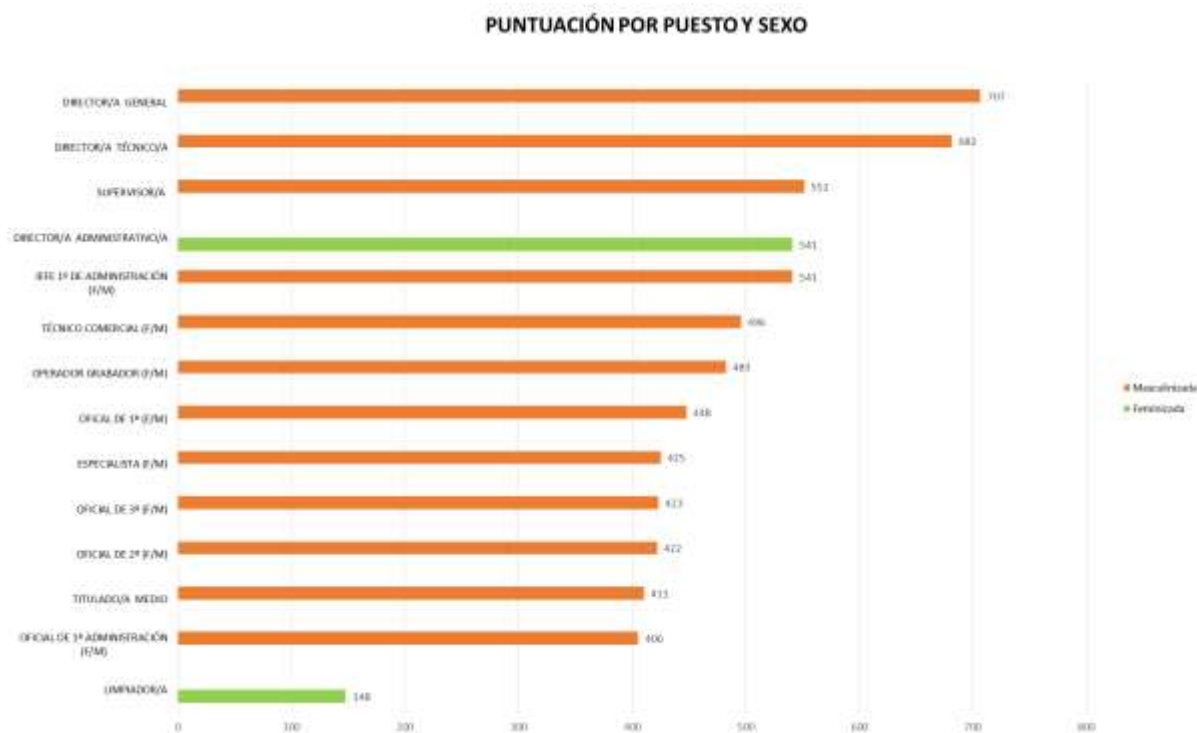
**f) Condiciones de trabajo.**

En NST los trabajadores y las trabajadoras tienen un horario fijo, a excepción de los operadores del centro de control, que trabajan por turnos rotatorios discontinuos, en los que la actividad productiva se limita a turnos de mañana y de tarde, con horario de 7:00 a 22:00, coincidiendo todos los trabajadores una hora en el cambio de turno.

Tanto en el centro de control como en el departamento técnico se realizan guardias durante los momentos en los que se detiene la producción (noches y fines de semana), debiendo haber siempre tanto un operador del centro de control como un técnico por zona disponible telefónicamente para recibir avisos de averías. Dichas guardias se organizan rotativamente.

En el caso en que algún trabajador deba atender un aviso, las horas de trabajo serán retribuidas como horas extras, según el convenio laboral de aplicación.

Para la valoración de los puestos de trabajo se ha utilizado la herramienta del Ministerio De Trabajo y Economía Social SVPT, obteniendo la siguiente puntuación por puestos de trabajo y sexo:



**g) Retribuciones.**

NEWSECURITYTECHNIC S.A. es una organización representada mayoritariamente por hombres.

Durante el ejercicio de referencia 2021 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la organización un total de 74 personas, de las que un 93% son hombres frente 7% de representación femenina. Por tanto, nos encontramos ante una sociedad de presencia superior masculina, esto debido al rubro empresarial dentro del que se encuentra.

El Informe de Auditoría Retributiva y Valoración de los Puestos de Trabajo se han realizado en base a las herramientas creadas por el Ministerio de Igualdad. Profundizando en los gráficos vertidos por la empresa observamos que existen pequeñas brechas en los complementos extrasalariales. Como se ha comentado antes en este informe, los complementos salariales son personales, por lo que cada trabajador cobrará una cantidad en función de sus condiciones personales de trabajo.

La organización debe disponer de información y análisis estadísticos periódicos (anuales) de las retribuciones reales, desagregados por conceptos de salario y puestos. En particular, debe controlar las diferencias salariales en los casos que suelen afectar negativamente a las mujeres, conforme se revela en numerosos estudios, incidiendo en complementos, variables, o tipologías de contratos a tiempo parcial frente a tiempo completo.

Se dispone de un informe de siniestralidad correspondiente al año 2022, aportado por el servicio de prevención, desagregado por sexo y categoría

Se aprecia que solo en el área técnica, la cual la componen solo hombres, se han dado casos de siniestralidad laboral, cursando 1 de ellos sin baja y 2 con baja laboral.

La empresa dispone de evaluación de riesgos para la seguridad y salud, así como una planificación de la actividad preventiva, incluidos en el plan de prevención de riesgos laborales. Se evidencia que estos han sido elaborados con perspectiva de género

#### **h) Instalaciones.**

Las instalaciones de NST, se observa que además de las zonas de trabajo (oficinas, almacén, taller) estas están dotadas de espacios necesarios para necesidades específicas (aseos, vestuarios), y se evidencia que son adecuadas para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en ámbito laboral

#### **i) Comunicación e imagen corporativa.**

No se ha evidenciado comunicación interna o externa respecto al compromiso que NST ha adoptado respecto a la igualdad.

Se difunden imágenes de la empresa a través de la web y RRSS (LinkedIn y Facebook).

Analizada la imagen corporativa de NST (web, publicidad), se comprueba que en esta se encuentra infrarrepresentada la imagen de la mujer como trabajadora en la empresa.

#### **j) Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.**

Aunque no existe un protocolo específico para la prevención del acoso sexual y por razones de sexo en base a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa dispone de un Protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, el cual fue comunicado a los trabajadores y trabajadoras de la organización con fecha 17/12/2021.

No se tiene constancia de casos de acoso sexual y/o por razones de sexo en el seno de la organización

#### **k) Violencia de género.**

La organización no dispone de un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

No se tiene constancia de que ninguna de las trabajadoras de la empresa haya sido o sea víctima de violencia de género.

Así mismo se ha recopilado información referente a la opinión de la plantilla en materia de igualdad en el seno de la organización.

Mediante el análisis de esta información, se han detectado áreas de mejora en los diferentes ámbitos de actuación que se incluyen en este plan, concluyéndose que se debe trabajar especialmente en:

- » Mitigar la masculinización de la plantilla, dándose prioridad a la incorporación de mujeres en la organización.
- » Mitigar la segregación horizontal mediante la incorporación de mujeres en las áreas técnicas de la empresa.

- » Establecer sistemática para la comunicación formal de la oferta formativa de la organización, así como para recepción de las necesidades formativas de las trabajadoras, en cuanto a contenidos, horarios, y lugar de realización de las acciones formativas.
- » Llevar a cabo acciones formativas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en general a toda la plantilla, y en particular a la Dirección General.
- » Documentar los criterios utilizados para realización de las mismas, con el fin de asegurar la transparencia y objetividad del proceso.
- » Realizar una difusión a todo el personal de las medidas de conciliación disponibles.
- » Disponer de información y análisis estadísticos periódicos (anuales) de las retribuciones reales, desagregados por conceptos de salario y puestos. En particular, debe controlar las diferencias salariales en los casos que suelen afectar negativamente a las mujeres, conforme se revela en numerosos estudios, incidiendo en complementos, variables, o tipologías de contratos a tiempo parcial frente a tiempo completo.
- » Fomentar la imagen de la mujer como trabajadora de NST en la web y RRSS.
- » Elaborar un protocolo específico para la prevención del acoso sexual y por razones de sexo en base a la Ley Orgánica 3/2007, y ponerlo en conocimiento entre el personal de NST.
- » Elaborar un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, y ponerlo en conocimiento de todo el personal de NST.

En base a los resultados del presente diagnóstico y en vista de la elaboración del I Plan de Igualdad de NST, se realizan las siguientes recomendaciones:

- » Se debe realizar una difusión sobre el compromiso de NST respecto a la igualdad hacia todas las partes interesadas (trabajadores, proveedores, clientes, ...).
- » Con el fin de mitigar la masculinización de la plantilla, siempre que se de apertura a un proceso selectivo, se debe dar prioridad a la incorporación de mujeres en la organización.
- » Con el fin de mitigar la segregación horizontal En los procesos de selección, se debe incidir en la necesidad de contratar mujeres, sobre todo para las vacantes en áreas técnicas.
- » Respecto al proceso de formación continua, se debe comunicar formalmente la oferta formativa de la organización, así incluir sistemática para la recepción de las necesidades formativas de las trabajadoras, en cuanto a contenidos, horarios, y lugar de realización de las acciones formativas.
- » Se deben llevar a cabo acciones formativas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en general a toda la plantilla, y en particular a la Dirección General.
- » En las sucesivas promociones profesionales dentro de la organización, deben quedar documentados los criterios utilizados para realización de las mismas, con el fin de asegurar la transparencia y objetividad del proceso.
- » Se debe realizar una difusión a todo el personal de las medidas de conciliación disponibles.
- » En cuanto a retribuciones, se debe disponer de información y análisis estadísticos periódicos (anuales) de las retribuciones reales, desagregados por conceptos de salario y puestos. En particular, debe controlar las diferencias salariales en los casos que suelen afectar negativamente a las mujeres, conforme se revela en numerosos estudios, incidiendo en complementos, variables, o tipologías de contratos a tiempo parcial frente a tiempo completo.
- » En cuanto a la imagen corporativa de la organización, se debe fomentar la imagen de la mujer como trabajadora de NST en la web y RRSS.
- » Se debe elaborar un protocolo específico para la prevención del acoso sexual y por razones de sexo en base a la Ley Orgánica 3/2007, y ponerlo en conocimiento entre el personal de NST.

- » Se debe elaborar un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, y ponerlo en conocimiento de todo el personal de NST.

El Diagnóstico de Situación ha sido aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con fecha 25 de agosto de 2023.

## **7. PLAN DE IGUALDAD**

### **7.1. Finalidad**

La finalidad del presente documento es definir las acciones que se van a llevar a cabo en **NEWSECURITYTECHNICS, S.A.** con el fin de mejorar la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo.

### **7.2. Ámbito de aplicación**

El presente plan resulta de aplicación a toda la empresa, en cada uno de sus centros de trabajo, sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse en algunos de estos.

### **7.3. Vigencia**

El plan tiene una vigencia de 4 años, desde el 1 de diciembre 2023 al 30 de nov 2027.

### **7.4. Objetivos y medidas**

En línea con las conclusiones extraídas durante la elaboración del *Diagnóstico de Situación*, los objetivos generales que se persigue conseguir con el presente plan son conseguir mejorar los aspectos más débiles que mediante el análisis del mismo se han extraído.

Para ello, se han establecido una serie de objetivos, los cuales se exponen a continuación, así como las medidas a tomar para la consecución de cada uno de ellos:



**8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD**
**ÁREA 0.-RESPONSABLE DE IGUALDAD**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1. Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza	Víctor M. Palma	ALTA	A la firma del Plan de Igualdad
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para analizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Correo electrónico creado.	Víctor M. Palma	ALTA	A la firma del Plan Igualdad
3- Nombrar a 1 persona coordinadora de igualdad, por la parte social 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.	Nombramiento de la persona	RLT	ALTA	Durante vigencia del Plan

**Recursos destinados: 4 horas**

**ÁREA 1.-ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

<b>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</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
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.	Víctor M. Palma	ALTA	Anual
2.- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación. por empresas de selección.	Víctor M. Palma	ALTA	Anual
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.	Víctor M. Palma	MEDIA	Anual
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	Víctor M. Palma	MEDIA	Anual

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	Víctor M. Palma	ALTA	Anual
6.-Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	Víctor M. Palma	ALTA	Anual

**Recursos destinados:** 30 horas / 1.200€

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1.- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres	Víctor M. Palma	ALTA	Anual
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 siguientes requisitos”).	Muestreo de la documentación mujeres y hombres	Víctor M. Palma	ALTA	Anual
3.- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.	Muestreo de la documentación hombre /mujer	Víctor M. Palma	ALTA	Anual
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 y hombres	Víctor M. Palma	MEDIA	Anual

<p>5.- 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.</p>	<p>Informe anual, por mujeres y hombres</p>	<p>Víctor M. Palma</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Anual</p>
<p>6.- 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.</p>	<p>Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo</p>	<p>Víctor M. Palma</p>	<p>ALTA</p>	<p>Anual</p>
<p>7.- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por centro de trabajo en el que la persona trabajadora presta sus servicios.</p>	<p>% y número de mujeres respecto a hombres, por centro de trabajo</p>	<p>Víctor M. Palma</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Anual</p>
<p>8.- Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.</p>	<p>Incremento de mujeres sobre diagnóstico</p>	<p>Víctor M. Palma</p>	<p>ALTA</p>	<p>Anual</p>
<p>9.- 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.</p>	<p>Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.</p>	<p>Víctor M. Palma</p>	<p>ALTA</p>	<p>Anual</p>

**Recursos destinados:** 50 horas / 2.000€

**ÁREA 2.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

<b>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.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
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. (NO APLICA EN CASO DE NO VARIACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO)	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	Víctor M. Palma	ALTA	Bienal
2- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.	Víctor M. Palma	ALTA	Anual
3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	Víctor M. Palma	MEDIA	Anual

**Recursos destinados:** 30 horas / 1.200€

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
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.	Diferencias detectadas. Nº de personas afectadas.	Víctor M. Palma	ALTA	Anual

**Recursos destinados:** 4 horas / 160€

**ÁREA 3.- FORMACIÓN**

<b>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.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluida las personal incorporadas por subrogación.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.	Víctor M. Palma	ALTA	Vigencia del plan
2- 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.	Víctor M. Palma	ALTA	Anual
3- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas	RLT	ALTA	Anual
5- Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de Contenidos	Víctor M. Palma	MEDIA	<u>Anual</u>
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.	Víctor M. Palma	ALTA	<u>Anual</u>
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.	Víctor M. Palma	ALTA	<u>Anual</u>

**Recursos destinados:** 8.360€ / 430 horas

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- 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.	Víctor M. Palma	MEDIA	Anual
2- Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	% de participación de mujeres y hombres en esta formación	Víctor M. Palma	ALTA	Anual
3- 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	Víctor M. Palma	MEDIA	Anual

**Recursos destinados:** 160€ / 4 horas

**ÁREA 4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL**

<b>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.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Muestreo procedimiento	Víctor M. Palma	ALTA	Anual
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.	Víctor M. Palma	MEDIA	Anual
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.	Víctor M. Palma	ALTA	Anual

**Recursos destinados: 1.200€ / 30 horas**



<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas. (dirección mancomunada)	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.	Víctor M. Palma	ALTA	Anual
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.	Víctor M. Palma	MEDIA	Anual
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.	Víctor M. Palma	MEDIA	Anual

**Recursos destinados: 160€ / 4 horas**

**ÁREA 5.-CONDICIONES DE TRABAJO**

<b>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.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	Víctor M. Palma	MEDIA	Anual
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.	Víctor M. Palma	ALTA	Anual
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	Víctor M. Palma	ALTA	Anual
4- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género.	Víctor M. Palma	MEDIA	Anual
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 patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	Víctor M. Palma	MEDIA	Vigencia del plan

**Recursos destinados: 320€ / 8 horas**

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

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	Víctor M. Palma	ALTA	Vigencia del plan
2- Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	Víctor M. Palma	ALTA	Vigencia del plan
2- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Nº de solicitudes hombre/mujer.	Víctor M. Palma	ALTA	Vigencia del plan
3- 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	Víctor M. Palma	ALTA	Vigencia del plan
4- 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	Víctor M. Palma	MEDIA	Vigencia del plan
5- 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	Víctor M. Palma	MEDIA	Vigencia del plan

6- 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	Víctor M. Palma	ALTA	Vigencia del plan
7- 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Víctor M. Palma	MEDIA	Vigencia del plan
8- 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Víctor M. Palma	ALTA	Vigencia del plan
9- 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	Víctor M. Palma	ALTA	Vigencia del plan
10- 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	Víctor M. Palma	MEDIA	Vigencia del plan
11-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	Víctor M. Palma	ALTA	Vigencia del plan
12-Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Víctor M. Palma	ALTA	Vigencia del plan
13-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. Revisada anualmente según la legislación	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Víctor M. Palma	ALTA	Vigencia del plan

<p>14-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 el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Se adaptará el cuadrante de guardias para cumplirlo)</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>Víctor M. Palma</p>	<p>ALTA</p>	<p>Vigencia del plan</p>
<p>15-Procurar 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.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. Si no se concede por alguna razón se justifique en el indicador</p>	<p>Víctor M. Palma</p>	<p>ALTA</p>	<p>Vigencia del plan</p>
<p>16-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.</p>	<p>Nº de solicitudes</p>	<p>Víctor M. Palma</p>	<p>ALTA</p>	<p>Vigencia del plan</p>
<p>16- 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.</p>	<p>Nº de solicitudes</p>	<p>Víctor M. Palma</p>	<p>ALTA</p>	<p>Vigencia del plan</p>
<p>17-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.</p>	<p>Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo</p>	<p>Víctor M. Palma</p>	<p>ALTA</p>	<p>Vigencia del plan</p>

**Recursos destinados:** 1.200€ / 30 horas

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.	Número de campañas realizadas	Víctor M. Palma	ALTA	Vigencia del plan
2- Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019.	Solicitudes concedidas	Víctor M. Palma	ALTA	Vigencia del plan
3- Flexibilizar jornada laboral para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Víctor M. Palma	ALTA	Vigencia del plan

**Recursos destinados:** 160€ / 4 horas

**ÁREA 7.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	Víctor M. Palma	MEDIA	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.	Víctor M. Palma	MEDIA	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	Víctor M. Palma	MEDIA	Anual

**Recursos destinados:** 800€ / 20 horas

**ÁREA 8.-RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
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 bienal	Víctor M. Palma	MEDIA	Bianual / Anual
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	Víctor M. Palma	ALTA	Anual
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	Víctor M. Palma	ALTA	Anual

**Recursos destinados: 900€**



**ÁREA 9.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	Víctor M. Palma	ALTA	Anual
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	Víctor M. Palma	ALTA	Anual
3- Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	Víctor M. Palma	ALTA	Anual
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	Víctor M. Palma	MEDIA	Anual
5- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas.	Víctor M. Palma	ALTA	Anual

**Recursos destinados: 1.360€ / 58 horas**

**ÁREA 10.-VIOLENCIA DE GÉNERO**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones.	Víctor M. Palma	ALTA	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 seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional olegiado, 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.	Víctor M. Palma	ALTA	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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Víctor M. Palma	ALTA	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	Víctor M. Palma	ALTA	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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Víctor M. Palma	ALTA	Desde la firma del plan.

6- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	Víctor M. Palma	ALTA	Desde la firma del plan.
7- 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	Víctor M. Palma	ALTA	Desde la firma del plan.
8- 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	Víctor M. Palma	ALTA	Desde la firma del plan.
9- La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Víctor M. Palma	ALTA	Desde la firma del plan.

**Recursos destinados:** 4.800€ / 120 horas

**ÁREA 11.-COMUNICACIÓN**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
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	Víctor M. Palma	ALTA	Desde la firma del plan.

Recursos destinados: 80€ / 2 horas

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Informar y sensibilizar a la plantilla 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	Víctor M. Palma	ALTA	Desde la firma del plan.
2- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Víctor M. Palma	ALTA	Desde la firma del plan.
3-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	Víctor M. Palma	ALTA	Desde la firma del plan.

Recursos destinados: 80€ / 2 horas

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Jose Luis Guzman	ALTA	Anual
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	Jose Luis Guzman	ALTA	Anual

**Recursos destinados:** 40€ / 2 horas

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PLAZO</b>
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Jose Luis Guzman	ALTA	Anual
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	Jose Luis Guzman	ALTA	Anual
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	Victor M. Palma	ALTA	Anual
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	Victor M. Palma	ALTA	Desde la firma del plan.

**Recursos destinados:** 600€ / 20 horas

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

**Recursos destinados:** 40€ / 2 horas

**9. CRONOGRAMA**
ANO 2024

<b>ÁREA 0- RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>ÁREA 1 - ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.</b>												
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
Punto 4												
Punto 5												
Punto 6												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2</b>												
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
Punto 4												
Punto 5												
Punto 6												
Punto 5												
Punto 6												
Punto 7												

Punto 8													
Punto 9													
<b>ÁREA 2- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2</b>													
Punto 1													
<b>ÁREA 3- FORMACIÓN</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
Punto 4													
Punto 5													
Punto 6													
Punto 7													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2</b>													
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
<b>ÁREA 4- PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	



Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2</b>													
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
<b>ÁREA 5- CONDICIONES DE TRABAJO</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
Punto 4													
Punto 5													
<b>ÁREA 6- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
Punto 4													
Punto 5													
Punto 6													
Punto 7													
Punto 8													
Punto 9													

Punto 10												
Punto 11												
Punto 12												
Punto 13												
Punto 14												
Punto 15												
Punto 16												
Punto 17												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2</b>												
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>ÁREA 7- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>ÁREA 8- RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>ÁREA 9- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE

Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
Punto 4												
Punto 5												

**ÁREA 10- VIOLENCIA DE GÉNERO**  
**OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.**

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
Punto 4												
Punto 5												
Punto 6												
Punto 7												
Punto 8												
Punto 9												

**ÁREA 11- COMUNICACIÓN**  
**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.**

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												

**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2**

Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												

**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3**

Punto 1													
Punto 2													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4</b>													
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
Punto 4													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5</b>													
Punto 1													
Punto 2													

**AÑO 2025**

<b>ÁREA 0- RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>ÁREA 1 - ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.</b>												
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
Punto 4												
Punto 5												
Punto 6												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2</b>												
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
Punto 4												
Punto 5												
Punto 6												
Punto 5												
Punto 6												
Punto 7												
Punto 8												
Punto 9												

<b>ÁREA 2- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2</b>												
Punto 1												
<b>ÁREA 3- FORMACIÓN</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
Punto 4												
Punto 5												
Punto 6												
Punto 7												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2</b>												
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>ÁREA 4- PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												

Punto 3													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2</b>													
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
<b>ÁREA 5- CONDICIONES DE TRABAJO</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
Punto 4													
Punto 5													
<b>ÁREA 6- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
Punto 4													
Punto 5													
Punto 6													
Punto 7													
Punto 8													
Punto 9													
Punto 10													
Punto 11													

Punto 12												
Punto 13												
Punto 14												
Punto 15												
Punto 16												
Punto 17												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2</b>												
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>ÁREA 7- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>ÁREA 8- RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>ÁREA 9- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												



Punto 3													
Punto 4													
Punto 5													
<b>ÁREA 10- VIOLENCIA DE GÉNERO</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
Punto 4													
Punto 5													
Punto 6													
Punto 7													
Punto 8													
Punto 9													
<b>ÁREA 11- COMUNICACIÓN</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Punto 1													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2</b>													
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3</b>													
Punto 1													
Punto 2													

**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4**
**Punto 1**
**Punto 2**
**Punto 3**
**Punto 4**
**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5**
**Punto 1**
**Punto 2**

**AÑO 2026**

<b>ÁREA 0- RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>ÁREA 1 - ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.</b>												
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
Punto 4												
Punto 5												
Punto 6												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2</b>												
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
Punto 4												
Punto 5												
Punto 6												
Punto 5												
Punto 6												
Punto 7												
Punto 8												
Punto 9												

<b>ÁREA 2- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2</b>												
Punto 1												
<b>ÁREA 3- FORMACIÓN</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
Punto 4												
Punto 5												
Punto 6												
Punto 7												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2</b>												
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>ÁREA 4- PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												

Punto 3													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2</b>													
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
<b>ÁREA 5- CONDICIONES DE TRABAJO</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
Punto 4													
Punto 5													
<b>ÁREA 6- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
Punto 4													
Punto 5													
Punto 6													
Punto 7													
Punto 8													
Punto 9													
Punto 10													
Punto 11													

Punto 12													
Punto 13													
Punto 14													
Punto 15													
Punto 16													
Punto 17													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2</b>													
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
<b>ÁREA 7- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
<b>ÁREA 8- RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
<b>ÁREA 9- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Punto 1													
Punto 2													

Punto 3													
Punto 4													
Punto 5													

**ÁREA 10- VIOLENCIA DE GÉNERO**  
**OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.**

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
Punto 4												
Punto 5												
Punto 6												
Punto 7												
Punto 8												
Punto 9												

**ÁREA 11- COMUNICACIÓN**  
**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.**

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												

**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2**

Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												

**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3**

Punto 1												
Punto 2												

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4													
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
Punto 4													
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5													
Punto 1													
Punto 2													



**AÑO 2027**

<b>ÁREA 0- RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>ÁREA 1 - ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.</b>												
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
Punto 4												
Punto 5												
Punto 6												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2</b>												
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
Punto 4												
Punto 5												
Punto 6												
Punto 5												
Punto 6												
Punto 7												
Punto 8												
Punto 9												

<b>ÁREA 2- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2</b>												
Punto 1												
<b>ÁREA 3- FORMACIÓN</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
Punto 4												
Punto 5												
Punto 6												
Punto 7												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2</b>												
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>ÁREA 4- PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												

Punto 3													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2</b>													
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
<b>ÁREA 5- CONDICIONES DE TRABAJO</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
Punto 4													
Punto 5													
<b>ÁREA 6- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
Punto 4													
Punto 5													
Punto 6													
Punto 7													
Punto 8													
Punto 9													
Punto 10													
Punto 11													

Punto 12												
Punto 13												
Punto 14												
Punto 15												
Punto 16												
Punto 17												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2</b>												
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>ÁREA 7- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>ÁREA 8- RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												
Punto 2												
Punto 3												
<b>ÁREA 9- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>												
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.</b>												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Punto 1												

Punto 2													
Punto 3													
Punto 4													
Punto 5													
<b>ÁREA 10- VIOLENCIA DE GÉNERO</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
Punto 4													
Punto 5													
Punto 6													
Punto 7													
Punto 8													
Punto 9													
<b>ÁREA 11- COMUNICACIÓN</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.</b>													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Punto 1													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2</b>													
Punto 1													
Punto 2													
Punto 3													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3</b>													
Punto 1													

<b>Punto 2</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4</b>													
<b>Punto 1</b>													
<b>Punto 2</b>													
<b>Punto 3</b>													
<b>Punto 4</b>													
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5</b>													
<b>Punto 1</b>													
<b>Punto 2</b>													

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad llevará a cabo el seguimiento del cumplimiento de las medidas propuestas en el presente plan, así como la evaluación de los resultados a través de los indicadores, dejando registro de dicha actividad en un *Informe de Seguimiento*.

Así mismo, a la finalización de la vigencia del presente plan, se analizarán todos los resultados obtenidos como consecuencia de las acciones tomadas, elaborándose un informe final de seguimiento, que servirá como base para la elaboración del próximo Plan de Igualdad.

### 8.1 Acta de la constitución de la comisión de seguimiento

Reunidos en Sevilla y telemáticamente, el día 1 de diciembre de 2023, con el siguiente orden del día:

Constitución de la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de la empresa NEWSECURITYTECHNIC, S.A.  
Por la Representación de la Parte Social:

- D. José Luis Guzmán Espinosa como RLPT de Sevilla
- Dña. Raquel Hijosa Carracedo Adjunta a la secretaria de mujeres CCOO del Hábitat
- Dña. Ana Vanesa Navarro Rodríguez Secretaria de Igualdad de la FTSP-USO
- Dña. Luisa Ávila Gonzalez Sec. de Formación de FeSMC Sindical UGT

Por la Representación de la Empresa:

- D. Victor Manuel Palma Úbeda como Director General

#### EXPONEN

Que con fecha 1 de diciembre de 2023, la representación de la empresa y la representación de la parte social, compuesta por el RLPT, y los sindicatos FeSMC Sindical UGT, CCOO del Hábitat y FTSP-USO, acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I PLAN DE IGUALDAD EN NEWSECURITYTECHNIC, S.A.

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. Todas las partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

## ACUERDAN

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

La Comisión de Seguimiento del I PLAN DE IGUALDAD EN NEWSECURITYTECHNIC, S.A. se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 1 de diciembre 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 los centros sin representación sindical:

- Dña. Raquel Hijosa Carracedo Adjunta a la secretaria de mujeres CCOO del Hábitat
- Dña. Ana Vanesa Navarro Rodríguez Secretaria de Igualdad de la FTSP-USO
- Dña. Luisa Ávila Gonzalez Sec. de Formación de FeSMC Sindical UGT

Por el Centro de Sevilla:

- D. José Luis Guzmán Espinosa como RLPT de Sevilla

Por la Empresa:

- D. Víctor Manuel Palma Úbeda como Director General

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

### 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 a la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar informes anuales, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.



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

##### **Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.**

##### **La Comisión acuerda reunirse:**

- De manera ordinaria, una vez al año. Fijándose la primera reunión el día 27 de noviembre de 2024 a las 10:00 horas.
- 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 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.- Recursos**

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

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.- 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 8.- Vigencia del reglamento**

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el 1 de diciembre de 2023 al 30 de noviembre de 2027, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

**Artículo 9.- Comunicación a la plantilla**

Las organizaciones sindicales, que forman parte de la mesa negociadora, podrán ir a los centros sin representación legal de las personas trabajadoras para comunicar a la plantilla, la negociación y difusión del plan de igualdad de la empresa NEWSECURITYTECHNIC, S.A.. Siempre con previo aviso y con la única finalidad de asegurar la correcta difusión del Plan de Igualdad de NEWSECURITYTECHNIC, S.A.

**Artículo 10: Resolución de conflictos**

En el caso de discrepancia en la Comisión de Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Newsecurytechnic, S.A., sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al 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).

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo día 1 de diciembre de 2023.

11.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL  
TRATAMIENTO FRENTE AL ACOSO SEXUAL  
Y/O POR RAZÓN DE SEXO, Y OTRAS  
CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL**

*El presente protocolo sido aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con fecha 01 de diciembre de 2023.*

### 9.1 OBJETO

El objeto del presente documento es definir las conductas a prevenir, así como establecer un procedimiento que ayude a resolver situaciones de conflicto en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual, y otras conductas contra la libertad sexual, en el lugar de trabajo, evitando daños que puedan afectar a la salud de las trabajadoras y los trabajadores de **NEWSECURITYTECHNICS, S.A.** (en adelante **NST**), creando un ambiente de bienestar para toda la plantilla.

### 9.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento se aplicará a todo el personal de **NST**, vinculado a la organización por contrato laboral interno o externo (becarías, clientes externos, personal colaborador externo, ...). Así mismo, el protocolo estará activo tanto dentro como fuera de su centro de trabajo o de su jornada habitual de trabajo, siempre que las personas se encuentren en dicha situación por razones profesionales o laborales.

### 9.3 VIGENCIA

El periodo de vigencia del presente documento serán 4 años desde 1 de diciembre 2023 a 30 de nov 2027, siendo necesaria la realización de evaluaciones de su adecuación anualmente, o su revisión en los siguientes supuestos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando se actualice el plan de igualdad en su totalidad.

### 9.4 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Dirección de **NST**, ha expresado su compromiso con la creación de un entorno laboral basado en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Aunque dicho compromiso ha quedado reflejado en la *Política de Igualdad*, mediante el presente protocolo, se afianza el compromiso de tolerancia cero ante conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas, así como de garantizar:

- ✓ El fomento de una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual.
- ✓ La prevención, detección y solución de posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual.
- ✓ La investigación interna, de manera ágil, rápida y confidencial de las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.

- ✓ El establecimiento de medidas cautelares durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- ✓ La ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su revictimización, y el planteamiento de medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- ✓ La protección a las personas que han presentado una denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias; considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- ✓ La adopción de medidas disciplinarias contra la persona acosadora, cuando se constate la conducta denunciada.

## 9.5 DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS

### 9.5.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

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. Aquí se incluyen:

- El **acoso sexual ambiental**, el cual constituye una conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o sexista, y que afecta al ambiente de trabajo. En este tipo de acoso no existe un poder estructural, pudiendo ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore con la empresa, con independencia de su posición o estatus.
- El **chantaje sexual**, que se da cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, o el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Las conductas constitutivas del acoso sexual pueden ser:

- Conductas verbales: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos; miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- Conductas físicas: contacto físico deliberado y no solicitado; abrazos o besos no deseados; acercamiento físico excesivo o innecesario.

### 9.5.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

Sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan como ejemplo las siguientes conductas constitutivas de este tipo de acoso:

- Tener trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- Realizar discriminación por embarazo o maternidad.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
- Tener conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

## 9.6 MEDIDAS

### 9.6.1. Medidas preventivas

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

#### 6.1.1. Información y Sensibilización

**NST** realizará una campaña de sensibilización sobre el presente protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla y a todas las empresas contratadas/subcontratadas, así como al personal autónomo que presente servicios para la empresa.

Además, este documento se difundirá a través de la web corporativa, para el conocimiento que cualquier persona que pueda interesarse por él.

#### 6.1.2. Formación

**NST** ofrecerá la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a las personas que formen parte de la Comisión de Investigación (apdo. 6.2.1).

### 9.6.2. Medidas proactivas y procedimentales

La constitución de la Comisión de Investigación, que se realizará a la entrada en vigor del presente protocolo, así como cuando existan modificaciones respecto a la composición de esta; quedará registrada en un acta, en el que se indicarán las personas integrantes de la misma.

### Fase I: DENUNCIA

Cualquier persona que considere que está siendo objeto o que tenga conocimiento de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa mediante comunicación mediante el siguiente correo:

[denuncias@ns-technic.com](mailto:denuncias@ns-technic.com)

Dichas comunicaciones serán recibidas por la Dirección General de la empresa.

La persona que realiza la comunicación deberá utilizar para ello el *Modelo de denuncia ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual*, anexo al presente documento, o en caso contrario, deberá incluir los siguientes datos en su comunicación:

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

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, para lo que **NST** garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

En ningún caso, salvo dolo o mala fe, la persona que active el protocolo mediante la comunicación de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual, será sancionada por este hecho; dicha comunicación tendrá presunción de veracidad.

### Fase II: Constitución de la Comisión de Investigación

Una vez recibida la denuncia, en un plazo no superior a 48 horas, se constituirá la Comisión de Investigación, que la compondrá 4 personas, 2 por parte de la empresa, y las otras 2 por la parte social. Esta última parte la formarán el representante legal de las trabajadoras y los trabajadores, y un miembro de uno de los sindicatos más representativos del sector, de forma rotatoria según su representatividad.

Las funciones de esta Comisión de Investigación serán:

- > Velar por el cumplimiento y la plena efectividad de los principios, compromisos, derechos y obligaciones establecidos en el presente protocolo.
- > Impulsar las acciones preventivas, y proporcionar asistencia y asesoramiento a las personas que puedan estar sufriendo una situación de acoso.
- > Recepcionar reclamaciones y denuncias, analizar los hechos, proponer las medidas cautelares si fueran necesarias, designar a las personas mediadoras y resolver el procedimiento.
- > Elaborar un informe con las conclusiones que se trasladará a la Dirección de la empresa.
- > Informar a la persona denunciada del contenido de las acusaciones.
- > Establecer los términos de referencia de la instrucción.
- > Comunicar tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada cómo y quién llevará a cabo la investigación.
- > Comunicar a la persona denunciante las consecuencias en caso de dilucidarse que se ha interpuesto una denuncia falsa.

Las personas indicadas que forman esta comisión cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que, en caso de concurrir algún tipo de conflicto de intereses, deberán comunicarlo a la Comisión de Investigación, y será sustituida por otra persona.

#### Fase III: INVESTIGACIÓN

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión de Investigación con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 48 horas desde la constitución de la Comisión de Investigación. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 48 horas se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

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

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión de Investigación podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión de Investigación dejará constancia en las correspondientes actas. Así mismo, de las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión de Investigación dejará constancia dentro del expediente de investigación.

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

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

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona representante legal de las trabajadoras y los trabajadores que forma parte de la Comisión de Investigación.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad.

#### Fase IV: RESOLUCIÓN

La Comisión de Investigación deberá emitir un informe que será valorado en un plazo de 15 días hábiles desde la finalización de la fase de investigación, el cual incluirá:

- ✓ Antecedentes del caso.



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

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

### **9.6.3. Medidas reactivas**

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

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

**NST** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre las que pueden ser:

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

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

**9.7 MODELO DE DENUNCIA ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL****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 denunciada**

Nombre y apellidos:.....

Grupo/categoría profesional o puesto:.....

Centro de trabajo:.....

Nombre de la empresa:.....

**IV. Descripción de los hechos**

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

.....

.....

.....

.....

.....

**V. Testigos y/o pruebas**

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:.....

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

.....

**V. Solicitud**

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso frente a la persona denunciada, y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad, fecha y firma:.....