



## I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

**PROTECTUM SEGURIDAD, S.A.**



## Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA .....</b>	<b>3</b>
<b>3. ORGANIGRAMA.....</b>	<b>5</b>
<b>4. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>8</b>
<b>6. GLOSARIO DE TÉRMINOS .....</b>	<b>9</b>
<b>7. RESULTADO DEL INFORME DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>13</b>
<b>8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....</b>	<b>21</b>
<b>9. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>26</b>
9.1 Ámbito Personal .....	26
9.2 Ámbito Territorial.....	26
9.3 Ámbito Temporal.....	26
<b>10. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>27</b>
10.1 Objetivos Generales.....	27
10.2 Objetivos específicos.....	27
<b>11. MEDIDAS DE IGUALDAD POR ÁREA DE INTERVENCIÓN.....</b>	<b>31</b>
<b>12. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....</b>	<b>52</b>
<b>13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>57</b>
<b>14. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>63</b>
<b>15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....</b>	<b>65</b>
<b>16. PLAN DE MEJORA .....</b>	<b>67</b>
<b>17. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS .....</b>	<b>68</b>
<b>18. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>69</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene **PROTECTUM SEGURIDAD, S.A.** (en adelante PROTECTUM) ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
  1. Características de la plantilla y sus necesidades.

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

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

Después de haber sido aprobado en el seno de la Comisión Negociadora el Informe Diagnóstico elaborado en 2023 y que recoge la imagen de la empresa durante el año natural de 2022, desde PROTECTUM hemos sido conscientes empíricamente de la situación que la empresa está viviendo, y por tanto de poder llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias para promover la igualdad en la empresa. La Comisión de Seguimiento, será la responsable de velar por que las actuaciones se lleven a cabo, desde que se apruebe el Plan de Igualdad hasta pasados los cuatro años de vigencia.

El compromiso de cumplimiento de las actuaciones establecidas no sólo corre a cargo de la Comisión de Seguimiento, sino que es también la Dirección de la empresa la que expresamente se compromete a llevarlas a cabo y a divulgar la política unificada de la organización.

El compromiso de PROTECTUM se muestra en el presente documento, así como la composición de la Comisión Negociadora quienes aceptan las responsabilidades descritas en el acta de constitución.

Todas y cada una de las personas que conforman la Comisión Negociadora han recibido una comunicación previa del informe diagnóstico y la han analizado para poder llevar a cabo las actuaciones más prioritarias en materia de igualdad.

## 2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	PROTECTUM SEGURIDAD, S.A.					
NIF	A78315090					
Domicilio social	C/ PROA, 5					
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA					
Año de constitución	1987					
Responsable de la Entidad						
Nombre	AGUSTIN GARCIA ALVARO					
Cargo	ADMINISTRADOR UNICO					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ERNESTO MARTIN ZUASTI					
Cargo	DIRECTOR GENERAL					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	VIGILANCIA Y SEGURIDAD					
CNAE	8010					
Descripción de la actividad	VIGILANCIA Y SEGURIDAD FISICA					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	ESTATAL					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	32	Hombres	298	Total	330
Centros de trabajo	4					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	9	Total	9

## Centros de trabajo

Centro/s de trabajo	Localidad	Provincia	Nº H	Nº M	Fecha de apertura	Convenio	Actividad que realiza	¿Dispone de RLPT?	Indicar el tipo
MADRID (ZONA CENTRO)	POZUELO	MADRID	174	20	30/3/1987	SEGURIDAD	VIGILANCIA Y SEGURIDAD	SI	COMITÉ
EXTREMADURA	TRUJILLO	CÁCERES	44	5	01/01/2021			NO	
ZONA NORTE	CAYÉS	ASTURIAS	55	3	06/11/2006			NO	
	CANTABRIA		3	2				NO	
ANDALUCIA	SEVILLA	SEVILLA	22	2	15/09/2022			NO	

Se recoge a modo resumen la estructura sindical:

Centro de trabajo	SINDICATOS	Nº MUJERES	Nº HOMBRES
MADRID (ZONA CENTRO)	CCOO	0	5
	UGT	0	2
	USO	0	1
	ALTERNATIVA SINDICAL	0	1

### Convenios de aplicación

- 99004615011982 - Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.

### Descripción corporativa

PROTECTUM es una empresa de seguridad constituida en 1987, lo que nos ha permitido, en estos más de 35 años de experiencia, conseguir una cierta solidez en el sector de la seguridad privada.

Al estar regulada la actividad a desarrollar por la empresa, la misma está inscrita en el Registro de Empresas de Seguridad de la Dirección General de la Policía con el no 1.042.

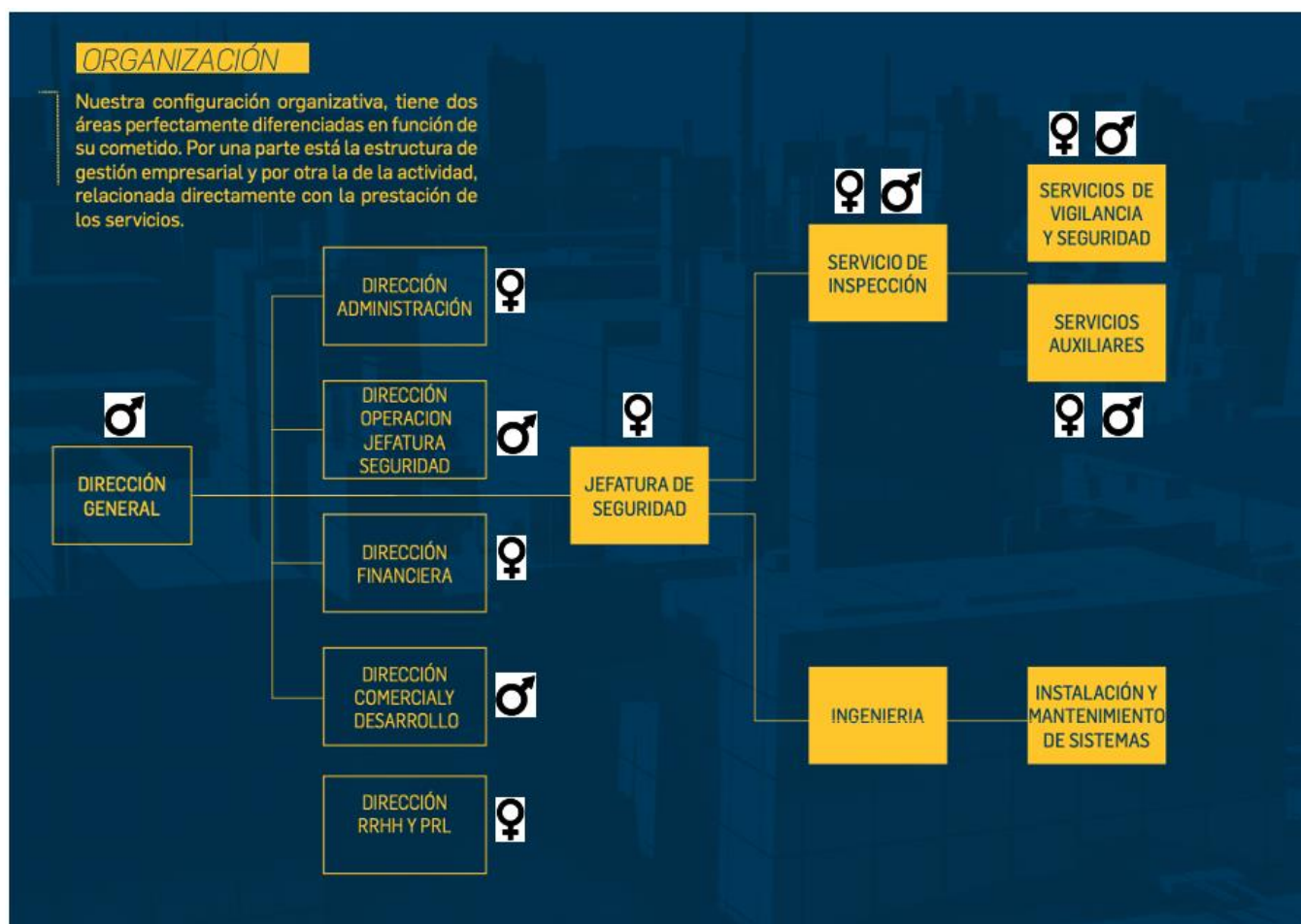
Con ámbito de actuación a nivel nacional, alcanza las actividades de:

- Vigilancia y protección de toda clase de bienes, muebles e inmuebles, certámenes, ferias y convenciones o de cualquier otro tipo similar
- Protección de personas

Además, Protectum dispone de habilitación para la instalación y mantenimiento de Sistemas de Seguridad.

Para poder llevar a cabo dichos servicios, ponemos a disposición de nuestros clientes una amplia operativa compuesta por Vigilantes de Seguridad, Vigilantes de Explosivos, Escoltas y Técnicos, preocupándonos cada día por ofrecer la última innovación y más completa formación en materia de seguridad.

### 3. ORGANIGRAMA



## 4. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

### ***Promoción de la negociación del plan de igualdad***

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa PROTECTUM SEGURIDAD, N.I.F. A78315090 y domicilio social Calle Proa, 5, 28223-Pozuelo de Alarcón (Madrid), CNAE 8010, Convenio Colectivo aplicable el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de PROTECTUM SEGURIDAD para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con 4 (cuatro) centro/s de trabajo, sito/s en Cáceres (Extremadura), Cádiz (Andalucía), Madrid y Asturias, con 55, 8, 150 y 65 personas trabajadoras respectivamente y se cuenta con representación legal o sindical de las y los trabajadores en Madrid, Asturias y Cádiz.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista [otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación]



4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones Calle Proa, 5, 28223 – Pozuelo de Alarcón (Madrid) y como persona de contacto a Ernesto Martín Zuasti.

5º La organización se compromete a cumplir con el Artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que manifiesta el acceso a la representación legal del personal o, en su defecto, de los propios trabajadores, a información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos y se compromete a cumplir con el principio de transparencia según lo descrito en el Artículo 3 del RD 902/2020 RD 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente Ernesto Martín Zuasti del/la representante legal de la empresa a efectos de negociación

En Madrid, a 24 de octubre de 2023

A blue ink signature is written over the PROTECTUM logo. The signature is a cursive, stylized name that appears to be "Ernesto Martín Zuasti". The logo itself is the same as in the header, but rendered in blue ink.

## **5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

Para la elaboración y posterior aprobación del Plan de Igualdad se ha constituido una Comisión Negociadora formada por TRES personas por la parte empresarial, Dirección General y personal perteneciente al departamento de RRHH y por la parte social, una comisión mixta compuesta por cuatro personas pertenecientes a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa de los sindicatos CCOO de Hábitat, FTSP-USO, FeSMC-UGT y Alternativa Sindical y por tres personas en representación de las personas sin representación pertenecientes: Federación Servicios de FeSMC- UGT, CCOO de Hábitat y FTSP-USO.

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de PROTECTUM y han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva.

Se recoge Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con fecha de 26 de octubre de 2023 en la que se hace constar la constitución y composición de la misma, así como todo lo referente a su funcionamiento.

## 6. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Acciones positivas:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, Art. 11).
- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)
- **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. Se considerarán 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. (LOIEMH, Art. 7)
- **Brecha de género:** Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.
- **Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.
- **Comisión Negociadora:** Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores.
- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.
- **Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y Doméstico, también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- **Desigualdad de género:** Es aquella que influye de tal forma que adscribe a las mujeres a ocupar posiciones no equitativas respecto a las que ocupan los hombres, en las mismas situaciones. La lectura desde el género se explica cómo la construcción social de la identidad de género influye directamente en los roles que adoptan los hombres y las mujeres.
- **Diagnóstico de situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. La legislación sobre planes de igualdad establece que:

“Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación Profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro, regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. (RD6/2019)

- **Discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en 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. (LOIEMH, Art.6.1).
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** 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. (LOIEMH, Art. 6.2).
- **Discriminación Salarial:** Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

- **División sexual del trabajo:** Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.
- **Doble jornada:** Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.
- **Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.
- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas- sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma.
- **Igualdad de trato y de oportunidades 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 ( LOIOEMH, ART. 3) .
- **Igualdad legal:** La igualdad jurídica, responde a la voluntad de adecuar legislativamente el principio de no discriminación por razón de sexo entre hombres y mujeres, directa o indirecta. Se trata de igualdad formal.
- **Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.
- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:** Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario de 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 alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. El RDL 6/2019 establece que se trata de trabajos de igual valor 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.

- **Infrarrepresentación femenina:** Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores
- **Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- **Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.
- **Perspectiva de género:** Análisis de las variables teniendo en consideración y prestando atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención. Explicar cualquier actividad desde una posición que haga visible el mundo femenino y su realidad.
- **Plan de igualdad de la empresa:** Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los 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. (LOIE, Art. 46).

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que imponen o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (RD 6/2019).

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público (RD 901/2020 del 13 DE octubre

- **Segregación horizontal:** En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.
- **Segregación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones generalmente dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad, y donde las mujeres quedan relegadas a puestos de menor relevancia, o sea, la existencia de una barrera no formal que impide a las mujeres alcanzar puestos para los que algunas tienen méritos suficientes.
- **Trabajos de igual valor:** Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales y 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.
- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

## 7. RESULTADO DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Para poner en práctica este primer Plan de Igualdad, hemos realizado un análisis y diagnóstico específico de situación de la organización, con objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas. En esta fase de diagnóstico inicial de PROTECTUM se han analizado desde la perspectiva de género las características de la empresa y de la plantilla desagregada por sexo. También se han detectado las necesidades de la plantilla, a través de los cuestionarios de opinión voluntarios y anónimos.

Los datos utilizados para la realización del informe de diagnóstico se corresponden con la situación de PROTECTUM durante el año 2022 y fueron aportados a la Comisión Negociadora durante el cuarto trimestre de 2023 y el primer trimestre de 2024.

Se ha tenido en cuenta en el análisis las siguientes áreas:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Clasificación profesional
- c. Formación
- d. Promoción profesional
- e. Condiciones de trabajo
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g. Infrarrepresentación femenina
- h. Retribuciones
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- j. Comunicación. Lenguaje inclusivo
- k. Salud laboral desde la perspectiva de género
- l. Violencia de género

Se contemplan los principales resultados del diagnóstico de género elaborado para PROTECTUM:

### **CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA**

- Plantilla compuesta por 330 personas (298 hombres y 32 mujeres) con una dispersión a nivel nacional de 4 centros de trabajo. Empresa que cuenta con una composición masculinizada de su plantilla, según lo que estipula la Ley Orgánica 3/2007 (90% hombres y 10% mujeres).
- Todos los centros de trabajo sobre los cuales se han hecho el análisis muestran patrones de masculinización, no habiendo ninguno feminizado.
- De las ocho categorías que hay en la empresa, no existe paridad numérica entre sexos en ninguno de las categorías. Hay siete categorías masculinizadas, estando cinco ocupadas al 100% por hombres. En cuanto a las categorías feminizadas, es una la categoría que está ocupada mayormente por mujeres, estando ocupada únicamente por el sexo femenino. Solo hay dos categorías que estén ocupadas por ambos sexos



por lo que hay siete categorías que sólo las ocupa un sexo, estando cuatro ocupadas por una sola persona.

- Las categorías de responsabilidad están ocupadas por hombres. La categoría que más personal tiene es el de Vigilante de Seguridad.
- En el período de análisis de los datos cuenta con una plantilla de mediana-avanzada edad ya que el porcentaje mayor de personas se encuentra por encima de los 40 años, teniendo a un 12% de la plantilla con más de 60 años de edad. El 20,61% de plantilla es menor de 40 años, mientras que el 79,39% es mayor de 40 años. Analizando por sexo, un 25% de las mujeres y a un 20,13% de los hombres que se encuentran en edades comprendidas por debajo de los 40 años. Por tanto, vemos que los porcentajes están prácticamente igualados. En edades menores a 20 años sólo nos encontramos hombres. Todas las franjas están masculinizadas. La categoría en la que se encuentran el mayor número de personas tanto de mayor edad como de menor edad es la de Vigilante de Seguridad. Si tenemos en cuenta el porcentaje de personas según el número de personas de cada categoría vemos que en la que hay más personas de mayor edad es Director/a Técnico/a y en la que hay más personas de menor edad es Vigilante de Seguridad. Desagregado por sexo nos encontramos en la misma situación en cuanto a la categoría de menor edad y de mayor edad tanto en hombres como en mujeres. Es algo normal ya que es la categoría que mayor número de personas tiene. Analizándolo por porcentajes de personas por categoría vemos que en la que hay más mujeres de mayor y menor edad es la de Vigilante de Seguridad. En el caso de los hombres en la que se encuentran un mayor número de hombres con mayor edad es Director/a Técnico y con menor edad es la de Vigilante de Seguridad.
- En cuanto a la antigüedad, el 27,88% de la plantilla lleva más de 5 años por lo que el mayor porcentaje de la plantilla se encuentra con una antigüedad de menos de 5 años. El 28,86% de los hombres tienen una antigüedad de más de 5 años y en el caso de las mujeres, en ese intervalo de tiempo se encuentran el 18,75%. Por tanto, la gran mayoría de la plantilla tiene una antigüedad de menos de 5 años en uno y otro sexo, aunque en el caso de las mujeres el porcentaje sea mayor, teniendo los hombres más antigüedad que las mujeres. Nos encontramos a un 2,42% de la plantilla que superan los 15 años de antigüedad (siendo el 6,25% de las mujeres y el 2,01% de los hombres). Hemos de tener en cuenta la actividad de la empresa requiere que la categoría que más personal tiene siempre esté cubierta en todos sus servicios lo que implica que se tengan que hacer muchas contrataciones para cobertura de vacaciones, permisos, excedencias, etc. La categoría ocupada por el mayor número de personas con mayor antigüedad en la empresa es la de Vigilante de Seguridad. Si analizamos la categoría que mayor número de personas trabajadoras tiene de entre 0 a 1 año de antigüedad es igualmente la de Vigilante de Seguridad. Si tenemos en cuenta el porcentaje de

personas según el número de personas de cada categoría vemos que en la que hay más personas con mayor antigüedad es Oficial de Primera y en la que hay más personas con menor antigüedad sigue siendo Vigilante de Seguridad. Analizando por sexo vemos que ocurre lo mismo tanto para la categoría de mayor como de menor antigüedad tanto para hombres como para mujeres. Como hemos comentado anteriormente es la categoría que más personal tiene con diferencia. Por porcentajes de personas por categoría vemos que en la que hay más mujeres con mayor antigüedad es la de Oficial de Primera y en la que hay más mujeres con menor antigüedad es el de Vigilante de Seguridad. En el caso de los hombres la categoría en la que se encuentran un mayor número de hombres con mayor antigüedad es la de Director/a Técnico/a y con menor antigüedad es la de Vigilante de Seguridad.

- Las categorías ocupadas por personal que cuenta con una antigüedad de menos de un año son Vigilante de Seguridad e Inspector. Por otro lado, las categorías ocupadas por personal con mayor antigüedad son Director/a Técnico, Oficial de Primera y Vigilante de Seguridad.
- En cuanto al nivel de estudios desagregado por sexos podemos indicar que un 6,25% del sexo femenino y un 1,01% del sexo masculino tienen titulación de estudios universitarios en la empresa. El 3,94% del personal se situaría con estudios de Bachillerato y el 94,55% con estudios primarios. Vemos por tanto, que la gran mayoría de la plantilla, tanto femenina como masculina, cuenta con formación primaria.
- Analizando el nivel de estudios que tienen hombres y mujeres para cada categoría que este ocupada por ambos sexos no nos ninguna diferencia significativa ya que tanto hombres como mujeres tienen los mismos estudios.
- La empresa no cuenta con información actualizada en cuanto al número de hijos/as de la plantilla por lo que no se ha podido estudiar este punto.
- La mayoría de las personas que han contestado al cuestionario consideran que en la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y que la dirección está sensibilizada y comprometida a este respecto.

### **SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

- Para cubrir las vacantes producidas en el último año a cargos de responsabilidad, se han producido dos. Ambas han sido a mandos intermedios y han recaído sobre un hombre y sobre una mujer, por lo que podemos ver que ha habido equilibrio. Para el resto de puestos han sido bastante más las incorporaciones que se han llevado a cabo. En total han sido 200 las incorporaciones en el último año. Desagregando por sexo vemos que han sido 28 mujeres y 172 hombres. En este caso han sido más los hombres que se han contratado. Vemos que el puesto en el que se han dado todas las altas ha sido en el de Operario/a.

- El equipo de selección está formado en materia de Igualdad de oportunidades, pero no se procura que el equipo de selección sea mixto.
- A la hora de la contratación se tiene en cuenta la masculinización o feminización del puesto a cubrir, por lo que en igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona menos representada.
- Se cuenta con un procedimiento definido de Selección e Incorporación de personal.
- Un 54,9% de las personas que han contestado al cuestionario consideran que la selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.
- En términos generales, llegan más candidaturas de hombres que de mujeres, lo que implica que finalmente se acaben contratando más personas del género masculino que femenino. El hecho de que lleguen más candidaturas masculinas es debido a que son más los hombres que cuentan con la formación obligatoria (TIP) para poder realizar el trabajo.
- En cuanto a las finalizaciones de contratos en 2022, se han producido 217, siendo 24 de mujeres y 193 de hombres. Se han tenido en cuenta todas las finalizaciones de contratos habidas en el año, aunque corresponda a una misma persona. La rotación del personal se debe a coberturas de vacaciones, permisos, excedencias e interinidades, no porque se estén cubriendo puestos de forma constante con contratos temporales. El 98,62% de las bajas eran personas que ocupaban la categoría de Vigilante de Seguridad. En cuanto al tipo de contrato el 20,61% estaba con contrato indefinido.

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- En cuanto a los grupos de convenio en ningún grupo hay igualdad. Los Grupos 1 y 2 están masculinizados y feminizados respectivamente, sin presencia del otro sexo. El resto de grupos están masculinizados por más de un 90%.
- En referencia a los grupos de cotización está masculinizado el grupo 1, habiendo sólo hombres. El grupo 5 esta feminizado, habiendo solo mujeres y los grupos 3 y 6 están masculinizados por más de un 90%.

### **FORMACIÓN**

- Durante el año 2022 ha habido un total de 491 personas que han asistido a cursos de formación siendo el 11,20% mujeres y el 88,80% hombres.
- Se recogen las necesidades formativas de la plantilla.

- Se cuenta con Plan de formación tanto general como específica.
- Se ha impartido formación en igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a la plantilla.
- Hay un 78% de la plantilla que ha contestado al cuestionario que considera que todas las personas pueden acceder de la misma manera a la formación.
- Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir, y que todas las personas tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.
- Las horas dedicadas a la formación que no están dentro de la jornada laboral se compensan o se abonan según lo establecido en el artículo 21 del Convenio de aplicación.
- No se ha solicitado ningún permiso en 2022 para temas relaciones con formación.

### **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

- Siempre que surge una vacante interna, se da prioridad a las personas que ya forman parte de la empresa, y que cumplen con los requisitos que se requieren para cubrir vacantes que supongan una promoción.
- Las promociones se realizan de manera individualizada y de manera específica.
- No se recoge información sobre las promociones estipuladas por convenio y no existe protocolo de promoción y contratación en la empresa que evite los sesgos de género.
- En 2022 no se ha llevado a cabo ninguna promoción en la empresa.
- El 61,5% de las personas que han contestado al cuestionario consideran que a la hora de promocionar tienen las mismas oportunidades los hombres que las mujeres.

### **CONDICIONES DE TRABAJO**

- En PROTECTUM, debido a la actividad a su actividad, no es posible el realizar el trabajo a distancia y no dispone de una política de desconexión digital.
- En los puestos de trabajo en los que se hace uso de uniformes de trabajo no existen tipos de uniformes diferenciados por sexo, de modo que son iguales tanto para hombres como para mujeres, salvo para el caso de mujeres embarazadas, que si se dispone de un uniforme adaptado.
- No tienen en plantilla a ninguna persona trabajadora cedida por otra empresa.

- Los salarios se marcan según convenio.
- No se cuenta con información de ausencias no justificadas y tampoco con un régimen de movilidad geográfica.
- No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los últimos 3 años.
- En la empresa no existe un sistema de primas e incentivos.
- El 88,79% tiene contrato a jornada completa y respecto al tipo de contrato, el 83,36% de la plantilla tiene un contrato indefinido o fijo.
- En cuanto a la distribución por sexos, el 84,38% de mujeres en la empresa tienen una jornada completa y el 81,25% tiene un contrato indefinido. En el caso de los hombres el 89,93% está a jornada completa y el 86,91% tiene un contrato indefinido o fijo.
- Se puede comprobar que porcentualmente hay más hombres en contrato indefinido y jornada completa.
- En la empresa, del total de personas empleadas, el 96,06% tienen horario continuo, siendo el 90,63% de mujeres y el 96,64% de hombres. En cuanto a la realización de turnos vemos que el 96,06% están sujetos a turnos, siendo el 90,63% de las mujeres y el 96,06% de los hombres. Como conclusión, hay más hombres en horario continuo y en cuanto a los turnos hay más hombres que mujeres que realizan turnos.

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

- En el año objeto de análisis no hay ninguna persona que haya solicitado reducción de jornada por cuidado familiar o adaptación de jornada por conciliación.
- En 2022 han sido más los hombres los que más utilizado los permisos de conciliación. Datos de permisos por maternidad/paternidad (total de 7 personas trabajadoras, 100% hombres), lactancia (total 5 personas trabajadoras, 100% hombres) y excedencias (6 en total, 1 mujer y 5 hombres). No se han solicitado permisos por riesgo de embarazo ni reducciones de jornada.
- No se han utilizado mecanismos de comunicación a la plantilla de las medidas de conciliación reguladas en el convenio colectivo de la empresa y que están a disposición de trabajadores y trabajadoras.
- En materia de corresponsabilidad podemos afirmar que de las personas encuestadas el 50,5% considera que la empresa tiene en cuenta la conciliación.

### **INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

- En los últimos años la plantilla ha ido creciendo salvo en 2022 que ha sufrido un leve descenso. En cuanto al total de plantilla segregado por sexo se puede ver que en los últimos años ha predominado el género masculino al femenino, encontrándonos en todos los años con una plantilla masculinizada con un porcentaje de hombres superior al 88%. Vemos por tanto que la diferencia entre hombres y mujeres en estos cuatro años analizados se ha mantenido constante.
- En cuanto a niveles jerárquicos, se ha hecho una segregación por géneros de los últimos cuatro años. Como se puede ver, los grupos de Directores/as y Coordinadores/as, de Responsables y Encargados/as y de Técnicos/as han estado ocupados sólo por hombres, habiéndose incrementando el número de hombres en 2022 en los grupos de Directores/as y Coordinadores/as y de Responsables y Encargados/as. En el grupo de Auxiliares y Asistentes, salvo en el año 2019 que si se encontraban dentro de los márgenes de igualdad (igual número de hombres que de mujeres), en el resto de los años desaparece la presencia masculina y pasan a estar ocupados únicamente por mujeres. Y el grupo de Operarios/as se ha mantenido prácticamente la diferencia porcentual estando en su nivel más bajo en 2019 y en su nivel más alto en 2020, pero siempre por encima del 88% de hombres. En cuanto al nivel jerárquico con mayor protagonismo femenino y masculino es el de Operarios/as.

### **RETRIBUCIONES**

- € Estructura salarial definida por convenio. Aplicación de las tablas salariales de los convenios colectivos aplicables.
- € Se ha realizado un informe independiente de la parte retributiva.
- € Se justifican los motivos de la existencia de la brecha salarial detectada.
- € El informe de auditoría retributiva se ha realizado en base a las herramientas (Excel) creadas por el Ministerio de Igualdad.
- € Se justifican las brechas detectadas mayores al 25% para en las agrupaciones según la valoración de puestos realizada por la empresa.
- € De las personas que han contestado al cuestionario, el 76,9% considera que la retribución se estable desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

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

- PROTECTUM no dispone actualmente de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, por lo que va a negociar en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad dicho Protocolo.
- A fecha de hoy la Comisión Negociadora no tiene constancia de ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo.

### **SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

- En PROTECTUM se ha tratado la salud laboral desde una perspectiva de género. Teniendo en cuenta las desigualdades de género y sabiendo cómo influyen en los riesgos laborales, podremos aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral, de todas las personas trabajadoras y también contribuir a erradicar las desigualdades de género en el ámbito laboral.

### **COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN**

- Los canales de comunicación interna en la empresa son suficientes y adecuados.
- En lo que se refiere al lenguaje utilizado, se procura que en todos los comunicados internos y externos se haga uso del lenguaje inclusivo, aunque en ciertas ocasiones se sigue utilizando el masculino genérico.

### **VIOLENCIA DE GÉNERO**

- PROTECTUM no ha llevado a cabo medidas concretas encaminadas a proteger a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género.
- No se han dado casos de violencia de género en el seno de la empresa.

## **8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La presente auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad (4 años), salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Con motivo del cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la PROTECTUM ha realizado la auditoría salarial para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 de manera que se han definido cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo de igual valor.

Se ha utilizado la herramienta proporcionada por el ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. En consonancia, el Instituto de la Mujer ha puesto a nuestra disposición esta herramienta para diseñar nuestro propio SVPT incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad. Esta herramienta permite:

- Disponer de un sistema cuantitativo o analítico de puntuación por factores permite evaluar los puestos desde su descripción según distintos criterios, denominados factores, previamente seleccionados y claramente definidos y nivelados.
- Definir factores objetivos con unos pesos asociados a los mismos (normalizados en una base global de puntuación).
- Obtener una puntuación del puesto de trabajo, la cual se obtiene sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes y, por tanto, permite cuantificar la diferencia de valor entre los puestos (valor relativo del puesto).
- Establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos, exhaustivos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.

Este sistema analítico, recomendado legalmente por el RD 902/2020, la UE (European Institute for Gender-Equality) y la OIT, supone un procedimiento de asignación de puntos por factores objetivos y neutros que evitan la discriminación salarial de las mujeres, así como la no aplicación de potenciales estereotipos o sesgos sociales que puedan generar discriminaciones directas o indirectas.

Esta herramienta permite tener una visión de la empresa desde:



Desde una perspectiva general...	Desde una perspectiva de género...
Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) según distintos criterios, denominados factores	Procurar la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores, estableciendo un SVPT que garantice la ausencia de discriminación
Valorar los puestos de trabajo existentes en la organización	
Comparar el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización	Analizar cuántos de los puntos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros
Determinar un sistema de retribución acorde al valor de cada puesto de trabajo	
Comparar los salarios reales de la organización con los salarios asignados en función del valor que aportan los distintos puestos de trabajo o con los salarios determinados por convenio	Realizar la comparativa de salarios atendiendo al sexo de las personas

La herramienta SVPT del Ministerio para la valoración de puestos, es un sistema diseñado objetivamente (puntuación por factores) para determinar la puntuación y posicionamiento de los puestos de trabajo de una organización.

Es un método para establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos.

Permite determinar un marco organizativo desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.

La puntuación cuantitativa y objetiva aplicada es en base a 1.000 puntos, obteniendo todos los puestos valoraciones numéricas según las nivelaciones de los factores.

Se caracteriza por ser un modelo abierto y adaptable a las realidades de cada organización, según sus necesidades estratégicas y estructura organizacional, y coherente con las responsabilidades y funciones más representativas.

Se ha escogido la herramienta SVPT del Ministerio para la valoración de puestos, ya que es un sistema que en su diseño ha tenido en cuenta lo establecido por el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores y por el art. 4 del RD 902/2020, cuando exponen 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”.*

Esta metodología para la valoración de puestos, integra los criterios necesarios y especificados en el RD 902/2020 para una correcta valoración de puestos:

- Adecuación: implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- Totalidad: supone que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- Objetividad: significa que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Además, este modelo también incluye lo previsto en el art. 4 del RD 902/2020, respecto a aquellos otros factores y condiciones que podrán ser relevantes, si bien con carácter no exhaustivo, partiendo del principio del art. 8 de la mencionada norma al especificar que la valoración ha de ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características significativas.

Para la elaboración de la valoración de puestos se ha contratado a una empresa externa. A partir de la valoración obtenida, se han realizado las agrupaciones de los puestos de igual valor, para analizarlos igualmente en base a esta agrupación en el registro retributivo en las diferentes escalas.

A continuación, se muestran los puestos de la organización valorados conforme a la herramienta, indicando los puntos obtenidos para cada uno de los puestos y la agrupación en la que se engloban tras su puntuación:

Contador	Título del Puesto	Puntos	Agrupación
4	DIRECTOR/A GENERAL	662	Agrupación 8
3	DIRECTOR/A TÉCNICO/A	554	Agrupación 7
1	DELEGADO/A PROVINCIAL	500	Agrupación 6
6	JEFE/A DE SERVICIOS	439	Agrupación 5
5	INSPECTOR/A	391	Agrupación 4
7	OFICIAL DE PRIMERA	373	
2	ESCOLTA	354	
8	VIGILANTE SEGURIDAD	353	

Pasamos ahora a analizar las diferencias porcentuales para los promedios y para las medianas para los puestos de igual valor según la clasificación definida por la empresa. Recordamos que,

si los datos se muestran en positivo, la diferencia salarial es a favor del género masculino, si, por el contrario, se muestran en negativo, la diferencia salarial es a favor del género femenino. De manera que los resultados según escalas son los siguientes:

Grupo	H	M	Diferencia salarial promedio efectivo	Diferencia salarial mediana efectivo
ESCALA 04	446	51	11%	12%
ESCALA 05	1	0	0%	0%
ESCALA 06	1	1	-53%	-53%
ESCALA 07	3	0	0%	0%
ESCALA 08	1	0	0%	0%

Grupo	H	M	Diferencia salarial promedio equiparado	Diferencia salarial mediana equiparado
ESCALA 04	446	51	1%	0%
ESCALA 05	1	0	0%	0%
ESCALA 06	1	1	-55%	-55%
ESCALA 07	3	0	0%	0%
ESCALA 08	1	0	0%	0%

Tras el análisis de las diferentes escalas, promedio y mediana, tanto de efectivos como de equiparados, vemos que en la mayoría no existen diferencias salariales mayores al 25% y hay algunas escalas en las que no se puede hacer la comparación al no haber personas de ambos sexos.

Ahora bien, en las escalas en las que la diferencia es mayor al 25% se ha procedido a justificar el motivo en el informe salarial realizado.

## 9. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### 9.1 Ámbito Personal

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

### 9.2 Ámbito Territorial

El Plan de Igualdad de PROTECTUM es de ámbito estatal e incluye los centros de trabajo que a posteriori la empresa pueda tener en distintas provincias. Cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español situados en:

Centros de trabajo	Provincia	Comunidad Autónoma
MADRID (ZONA CENTRO)	MADRID	MADRID
EXTREMADURA	CÁCERES	EXTREMADURA
ZONA NORTE	ASTURIAS	ASTURIAS
ZONA NORTE	CANTABRIA	CANTABRIA
ANDALUCIA	SEVILLA	ANDALUCÍA

### 9.3 Ámbito Temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma, del 12 de marzo de 2024 a 11 de marzo de 2028.

El plan de igualdad se mantendrá vigente durante los cuatro años en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

Seis meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del II plan de igualdad de PROTECTUM que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

## 10.OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 10.1 Objetivos Generales

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de PROTECTUM en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Promover una cultura de empresa que permita impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa.
- Asegurar un proceso de selección y contratación sin sesgos por géneros.
- Fomentar la accesibilidad de la formación de manera igualitaria para toda la plantilla y, en la medida de lo posible, dentro del horario laboral.
- Favorecer la promoción interna de la empresa en igualdad de condiciones y género.
- Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva.
- Mejorar las condiciones de conciliación personal y laboral de la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo o de género neutro en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Informar sobre derechos y recursos en tema de violencia de género.
- Realizar las evaluaciones de riesgos con perspectiva de género.

### 10.2 Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

#### Responsable de Igualdad

- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

### **Acceso, Selección y Contratación**

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

### **Clasificación profesional**

- 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.
- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

### **Formación**

- 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.
- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

### **Promoción profesional**

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

### **Salud laboral desde la perspectiva de género**

- 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.

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

- 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.

### **Infrarrepresentación femenina**

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

### **Retribuciones**

- € Garantizar la igualdad retributiva.

### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

### **Violencia de género**

- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

### **Comunicación y uso del lenguaje inclusivo y sensibilización**

- 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.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.



## 11. MEDIDAS DE IGUALDAD POR ÁREA DE INTERVENCIÓN

### 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>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	Dirección	A la firma del Plan Igualdad
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.	Correo electrónico creado	Dirección	A la firma del Plan Igualdad
3- Nombrar coordinadores de igualdad, por la parte social dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento.	Nombramiento de las personas 8 horas al mes	Dirección	Durante la vigencia del Plan

### 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>PLAZO</b>
1- Realizar un procedimiento de selección, contratación 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. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.	Documento de procedimiento	RRHH y Dirección	En los seis primeros meses tras la aprobación el Plan

2- Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.	Comunicación de la política a la plantilla.	RRHH	Anual
3- 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.	RRHH y Dirección	Anual
4- Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.	Número de mujeres participantes en los procesos de selección, en tribunales o comités de selección.	RRHH y Dirección	Durante la vigencia del Plan
5- 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.	RRHH y Dirección	Anual
6- Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.	Canales empleados, nº de comunicaciones y nº de personas que solicitan dichas vacantes.	RRHH y Dirección	Durante la vigencia del Plan
7- 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	RRHH	Anual

<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>PLAZO</b>
1- 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	RRHH	Durante la vigencia del Plan
2- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competencias: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Muestreo de la documentación, hombre /mujer	RRHH	Durante la vigencia del Plan
3- Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.	Informe anual /por mujeres hombres.	RRHH	Anual
4- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.	Informe anual	RRHH	Anual
5- Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Informe anual / por mujeres / por hombres	RRHH	Anual
6- Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.	Informe de hombres y mujeres		Anual
7- Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	Informe anual /por mujeres hombres	RRHH	Anual

8- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	RRHH	Durante la vigencia del Plan
9- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia	RRHH	Anual
10- Incrementar al menos un 10%, a lo largo de la vigencia del Plan, 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.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico	RRHH	Anual
11- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	RRHH	Durante la vigencia del Plan
12- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	RRHH	Durante la vigencia del Plan
13- Establecer colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	RRHH	Durante la vigencia del Plan

## 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>PLAZO</b>
1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	RRHH	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.	RRHH	Durante la vigencia del Plan
3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	RRHH	Durante la vigencia del Plan

<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>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. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Nº de personas afectadas.	RRHH	Anual

### 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>PLAZO</b>
1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación, personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados directamente en la contratación y asignación de las retribuciones, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos se valoren por sus calificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes	RRHH	2º y 3º trimestre 2024
2- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas	RRHH	Durante la vigencia del Plan
3- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas formadas hombre /mujer	RRHH	Durante la vigencia del Plan
4- 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	RRHH	4º trimestre 2024
5- 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	RRHH	25% por año

<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>PLAZO</b>
1- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa y facilitar la participación de mujeres en dichas acciones garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.	Contenido de la campaña. Número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas	RRHH	Anual
2- Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Estudios realizados y sus resultados.	RRHH	Anual
3- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa tras la suspensión de contrato por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración, durante el año en curso de la incorporación.	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.	RRHH	Toda la vigencia del Plan
4- 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.	RRHH	Anual
5- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres	RRHH	Toda la vigencia del Plan

#### **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>PLAZO</b>
1- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.	Procedimiento elaborado	RRHH y comisión de seguimiento	3º trimestre 2024
2- 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.	Vacantes publicadas	RRHH	Toda la vigencia del Plan
3- Publicar en las ofertas de empleo internas el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades	Muestreo de la documentación	RRHH	Toda la vigencia del Plan
4- 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	RRHH	Anual
5- 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.	RRHH	Toda la vigencia del Plan
6- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	RRHH	Toda la vigencia del Plan
7- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas y rechazadas) para su traslado a la comisión.	Informe estadístico	RRHH	Anual



También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.			
8- Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la formación promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.	Tope horario establecido	RRHH	Toda la vigencia del Plan
9- Potenciar la participación de mujeres en los comités de promoción.	Nº de mujeres en o comités de los procesos de promoción.	RRHH y Dirección	Toda la vigencia del Plan

<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>PLAZO</b>
1- En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.	RRHH	Durante la vigencia del Plan
2- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60% del porcentaje de mujeres que haya en la plantilla) 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.	Nº de hombres y mujeres que participan.	RRHH	Durante la vigencia del Plan
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.	RRHH	Durante la vigencia del Plan

## 5.- SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

<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>PLAZO</b>
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	RRHH	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	RRHH y Servicio de Prevención	2º semestre de 2024
3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	RRHH	A partir del 1º semestre 2025
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	RRHH	Toda la vigencia del Plan
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	RRHH	Toda la vigencia del Plan
6- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género	PRL	Toda la vigencia del Plan

## 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>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.	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
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. RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
3- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de 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.	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
4- Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
5- Se entregarán cuadrantes 15 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciarán los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.	muestreo	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.

6- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
7- Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
8- Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
9- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
10- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.	Nº de solicitudes	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
11- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
12- 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 10 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
13- 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	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.

14- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
15- 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	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
16- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
17- La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando la persona trabajadora disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
18- Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
19- 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, Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº de solicitudes	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
20- Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.

21- 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. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
22- Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.	Nº de solicitudes	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
23- Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.	Nº de jornadas continuas/jornada partida desagregado por sexo.	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
24- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida, en función de los horarios del servicio	Política de flexibilización de horarios y nº de peticiones	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.
25- Licencia retribuida de hasta 10 horas anuales a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales siempre que sean en centros de titulación pública	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.

### 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>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	RRHH	Anual

	desagregada por sexo		
2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe anual.	RRHH	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	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anual.

### **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>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	RRHH	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	RRHH	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	RRHH	Anual

## 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>PLAZO</b>
1- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	Elaboración de declaración de principios	RRHH	2º trimestre 2024
2- Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.	Difusión de la declaración de principios a la plantilla	RRHH	Anual
3- Elaborar y revisar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y/o razón de sexo, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.	Elaboración o revisión del protocolo	RRHH	Anual
4- 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	RRHH y Servicio de Prevención	Durante la vigencia del plan
5- Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de la Comisión Instructora, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	RRHH	3º trimestre 2024
6- 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. N.º de procesos y resultado	RRHH	Anual
7- Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.	Medidas de difusión y	RRHH	Anual



	comprobación de accesibilidad.		
--	--------------------------------	--	--

### 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>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.	RRHH	Anual
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 colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	Nº de casos comunicados.	RRHH	Toda la vigencia 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	RRHH	Toda la vigencia 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, en el que la empresa disponga de puesto vacante, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	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	RRHH	Desde la firma del plan.
6- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del plan.

7- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del plan.
8- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del plan.
9- 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	RRHH	Desde la firma del plan.
10- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	RRHH	Desde la firma del plan.
11- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del plan.
12- Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del plan.
13- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del plan.
14- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del plan.
15- La empresa concederá una ayuda económica de 300 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	RRHH	Desde la firma del plan.

16- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del plan.
--	---	------	--------------------------

### **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>PLAZO</b>
1- Se informará a la empresa que presta el servicio de comunicación del compromiso de la empresa con la igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión documentación	RRHH	Durante la vigencia del plan
2- Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.	Elaboración del manual	RRHH	2º semestre 2024
3- Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anualmente.
4- Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas	RRHH	Durante la vigencia del plan. Anualmente.

<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>PLAZO</b>
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en la página web, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	RRHH	2º semestre 2024

2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	RRHH	2º semestre 2024
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	RRHH	Durante la vigencia del plan.
4.-Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política emitido por empresas	RRHH	Durante la vigencia del plan.

<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>PLAZO</b>
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	RRHH	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	RRHH	Anual

<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>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	RRHH	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	RRHH	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	RRHH	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	RRHH	Durante la vigencia del plan
5- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas al as medidas de conciliación existentes.	Número de campañas realizadas	RRHH	Anual

<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>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	RRHH	Anual
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	RRHH	Anual

## 12. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Pasamos a incluir un cronograma de las medidas a llevar a cabo en estos cuatro años de vigencia del Plan:

ÁREA DE ACTUACIÓN 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD																	
AÑO	2024				2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
0.1.1																	
0.1.2																	
0.1.3																	
ÁREA DE ACTUACIÓN 1: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
AÑO	2024				2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1.1.1																	
1.1.2																	
1.1.3																	
1.1.4																	
1.1.5																	
1.1.6																	
1.1.7																	
1.2.1																	
1.2.2																	
1.2.3																	
1.2.4																	
1.2.5																	
1.2.6																	
1.2.7																	
1.2.8																	
1.2.9																	
1.2.10																	
1.2.11																	
1.2.12																	
1.2.13																	
ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																	
AÑO	2024				2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
2.1.1																	
2.1.2																	
2.1.3																	
2.2.1																	

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN																	
AÑO	2024				2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
3.1.1																	
3.1.2																	
3.1.3																	
3.1.4																	
3.1.5																	
3.2.1																	
3.2.2																	
3.2.3																	
3.2.4																	
3.2.5																	

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL																	
AÑO	2024				2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
4.1.1																	
4.1.2																	
4.1.3																	
4.1.4																	
4.1.5																	
4.1.6																	
4.1.7																	
4.1.8																	
4.1.9																	
4.2.1																	
4.2.2																	
4.2.3																	

ÁREA DE ACTUACIÓN 5: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO																	
AÑO	2024				2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
5.1.1																	
5.1.2																	
5.1.3																	
5.1.4																	
5.1.5																	
5.1.6																	

ÁREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																	
AÑO	2024				2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1

6.1.1																	
6.1.2																	
6.1.3																	
6.1.4																	
6.1.5																	
6.1.6																	
6.1.7																	
6.1.8																	
6.1.9																	
6.1.10																	
6.1.11																	
6.1.12																	
6.1.13																	
6.1.14																	
6.1.15																	
6.1.16																	
6.1.17																	
6.1.18																	
6.1.19																	
6.1.20																	
6.1.21																	
6.1.22																	
6.1.23																	
6.1.24																	
6.1.25																	

**ÁREA DE ACTUACIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

AÑO	2024				2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
7.1.1																	
7.1.2																	
7.1.3																	

**ÁREA DE ACTUACIÓN 8: RETRIBUCIONES Y AUDTTORIA SALARIAL**

AÑO	2024				2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
8.1.1																	
8.1.2																	
8.1.3																	

**ÁREA DE ACTUACIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

AÑO	2024				2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
9.1.1																	



9.1.2																	
9.1.3																	
9.1.4																	
9.1.5																	
9.1.6																	
9.1.7																	

**ÁREA DE ACTUACIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL**

AÑO	2024				2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
10.1.1																	
10.1.2																	
10.1.3																	
10.1.4																	
10.1.5																	
10.1.6																	
10.1.7																	
10.1.8																	
10.1.9																	
10.1.10																	
10.1.11																	
10.1.12																	
10.1.13																	
10.1.14																	
10.1.15																	
10.1.16																	

**ÁREA DE ACTUACIÓN 11: COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN**

AÑO	2024				2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
11.1.1																	
11.1.2																	
11.1.3																	
11.1.4																	
11.2.1																	
11.2.2																	
11.2.3																	
11.2.4																	
11.3.1																	
11.3.2																	

11.4.1																			
11.4.2																			
11.4.3																			
11.4.4																			
11.4.5																			
11.5.1																			
11.5.2																			

### 13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de PROTECTUM.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **año**, realizándose **una evaluación final** cuando termine la vigencia del Plan.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria anualmente**, habiendo sido fijada como fecha para celebrar la primera reunión de la Comisión de Seguimiento el día 20 de marzo de 2025 de 9:00h a 11:00h, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

En las reuniones de seguimiento se deberán recoger las acciones que se han realizado y programar la ejecución de las acciones previstas en el siguiente periodo. Se analizarán también cuantas propuestas de mejora, sugerencias o quejas hayan podido ser recibidas en la Comisión de Seguimiento por parte de la plantilla o de cualquier otra persona interesada (clientes, proveedores, etc.).

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

1. **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
2. **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

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

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

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

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			

Soluciones adoptadas (si es el caso)	
<b>Indicadores de impacto</b>	
Reducción de las desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

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

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

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

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

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone. Deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II PLAN DE IGUALDAD.

## Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

### 1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

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

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

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

### 3. Información sobre el proceso de implantación

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

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

### 4. Información sobre impacto

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

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

## **5. Conclusiones y propuestas**

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

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

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



## 14.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se constituye según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, quedando compuesta por las mismas personas que componen la Comisión Negociadora del Plan según se recoge en el acta de constitución de dicha comisión con fecha 5 de marzo de 2024.

### **Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.**

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- 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 un informe anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a los miembros de la Comisión de seguimiento, que serán los encargados de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de las integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento tendrán una periodicidad anual. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de seguimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en material de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

## 15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre y cuando concurran las siguientes circunstancias:

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

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

1. Cualquier persona de la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Seguimiento que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.
2. En la reunión de la Comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión.
3. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.

4. En la siguiente reunión ordinaria de la Comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.
5. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interno más adecuado.

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

## **16. PLAN DE MEJORA**

Una vez obtenidos los datos de la fase de seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los resultados esperados y ver si hay desviaciones importantes, dificultades, si se proponen correcciones etc.

Para ello se elaborará un informe denominado Plan de Mejora el cual integrará la decisión estratégica de la empresa con respecto a la Igualdad de Oportunidades basada en los resultados obtenidos del seguimiento y de la evaluación del Plan de igualdad. Esta decisión incorpora los cambios necesarios para reforzar los puntos fuertes y corregir las áreas de mejora de la empresa en esta materia.

Es por tanto que la Comisión de Seguimiento se reunirá nuevamente para proponer el plan de mejora y que éste sea aprobado no sólo por la Dirección General sino por todos los integrantes de la Comisión.

## **17.SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

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

## **18.REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD**

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).