



I PLAN DE IGUALDAD DE ANCORA SERVICIOS INTEGRALES S.L.

Índice

1.	Introducción	4
1.1.	Presentación de la empresa	4
1.2.	Contexto legal	4
1.3.	Glosario de términos	5
1.4.	Compromiso de la Dirección de Ancora Servicios Integrales S.L. con la igualdad	6
1.5.	Partes que acuerdan el Plan de Igualdad	7
2.	Objetivos del Plan de Igualdad	9
3.	Ámbito personal, territorial y temporal	10
4.	Resultados Auditoría retributiva	11
4.1.	Objetivos de la auditoría retributiva	11
4.2.	Valoración de puestos de trabajo	11
4.3.	Registro retributivo	12
4.4.	Conclusiones.	12
4.5.	Plan de actuación para corrección de desigualdades	13
5.	Resultados del informe diagnóstico de situación de la empresa	15
5.1.	Información básica de la empresa	15
5.2.	Información de la plantilla	16
5.2.1.	Características generales	16
5.2.2.	Selección, contratación y promoción	16
5.2.3.	Formación	17
5.2.4.	Clasificación e infrarrepresentación femenina	18
5.2.5.	Condiciones de trabajo	18
5.2.6.	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	19
5.2.7.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	19
5.2.8.	Comunicación y lenguaje no sexista	19
5.2.9.	Violencia de género	19
5.2.10.	Salud laboral con perspectiva de género	19
6.	Áreas de actuación	20
6.1.	Responsable de igualdad	20
6.2.	Proceso de acceso, selección y contratación	21
6.3.	Clasificación profesional	32
6.4.	Formación	34

6.5.	Promoción profesional	40
6.6.	Condiciones de trabajo	46
6.7.	Salud laboral con perspectiva de género	47
6.8.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	51
6.9.	Infrarrepresentación femenina	65
6.10.	Retribución y auditoría salarial	67
6.11.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	69
6.12.	Violencia de género	74
6.13.	Comunicación	83
7.	Cronograma	91
8.	Seguimiento y evaluación	95
9.	Procedimiento de modificación	96
10.	Aprobación y firma	97
Anexo I. Ficha de seguimiento de medidas		98
Anexo II. Acta de constitución de la comisión de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de la empresa Ancora Servicios Integrales S.L.		99
Anexo III. Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual de Ancora Servicios Integrales S.L.		105

1.Introducción

1.1. Presentación de la empresa

Ancora Servicios Integrales S.L. se encuentra liderando el sector de los servicios integrales desde **2011**. En cada solución que ofrecen está presente su gran compromiso con la excelencia, adaptándose a las necesidades únicas de cada empresa y comunidad.

Toda la información referente a **Ancora Servicios Integrales S.L.** se encuentra disponible en su página web: <https://ancorasi.es/>

Para los datos referentes al número de trabajadoras y trabajadores, se han tenido en cuenta el periodo de referencia utilizado en la elaboración del registro retributivo, es decir, el año natural de 2024.

Además, la información expuesta incluye aquella necesaria para el contacto con la empresa para cualquier interesado en obtener información.

1.2. Contexto legal

A nivel internacional, la Unión Europea ha establecido en diversos tratados la igualdad entre géneros, los cuales han sido incorporados al ordenamiento jurídico español, como es el caso del **Tratado de Ámsterdam** del 1 de mayo de 1997, en el que se considera la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos como objetivo transversal.

El **Tratado de Lisboa** que entró en vigor en 2009 definiendo el principio de igualdad entre mujeres y hombres como valor común en la Unión Europea, promoviendo así la igualdad y la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres.

A nivel nacional, la primera legislación que incluía la igualdad entre sus artículos es la Constitución Española de 1978, la cual establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, se establece en su artículo 9 la obligación de los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Según el artículo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Plan de Igualdad es considerado como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas por la entidad tras realizar un diagnóstico previo de la situación en materia de igualdad para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación por sexo.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la

ocupación, modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por lo que obliga a disponer de un plan de igualdad todas las empresas de más de 50 trabajadores.

Toda esta normativa aplicable promueve la adopción de medidas para fomentar la igualdad en las empresas, estas medidas deben ser negociadas colectivamente para que sean las partes negociadoras las que decidan de forma libre y responsablemente las medidas a implantar y el contenido de las mismas.

Por ello, las partes negociadoras que han constituido la comisión negociadora del presente Plan de Igualdad han llevado a cabo las reuniones que han estimado oportunas para la elaboración y aprobación del I Plan de Igualdad de la empresa **Ancora Servicios Integrales S.L.**

Las partes, por lo tanto, han realizado la negociación desde el pleno convencimiento de la no discriminación, la igualdad, conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal, permitiendo así valorar y optimizar los valores del capital humano de la entidad, que entiende la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como una prioridad, ya que son considerados el activo fundamental para el desarrollo y buen funcionamiento de la empresa.

1.3. Glosario de términos

Asociados al desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo hay una gran cantidad de términos. Por ello, es importante lograr una interpretación común y consensuada de estos términos y sus definiciones.

La Comisión Europea ha desarrollado un glosario con definiciones en materia de igualdad de oportunidades y, las cuales se definen a continuación:

- **Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres:** la igualdad de trato 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.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** la discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** la discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja

particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

- **Principio de prohibición del acoso sexual:** se considera 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.
- **Acción positiva:** con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas que, deberán ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.
- **Brecha salarial de género:** diferencia en la retribución recibida por las personas de uno u otro sexo.
- **Discriminación salarial:** parte de esa diferencia en la retribución recibida, que no se explica o justifica por una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo igual o equivalente y que únicamente puede explicarse en función sexo de quien lo desempeña.

Principio de transversalidad de las políticas de género: supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

1.4. Compromiso de la Dirección de Ancora Servicios Integrales S.L. con la igualdad

La Dirección de **Ancora Servicios Integrales S.L.** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad

efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación de trabajadoras y trabajadores, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Álvaro García Gil

Gerente de Ancora Servicios Integrales S.L.

1.5. Partes que acuerdan el Plan de Igualdad

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la legislación aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Ancora Servicios Integrales S.L. como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad.

Por tanto, suscriben y firman el presente Plan de Igualdad las siguientes partes:

En representación de la empresa:

- Álvaro García Gil, director general

En representación de las personas trabajadoras de los centros sin RLPT:

- María Victoria Embid, responsable área de igualdad, sector seguridad privada y servicios auxiliares FESMC-UGT.
- María Concepción Santodomingo Jiménez, Secretaria de Igualdad y Mujeres CCOO del Hábitat.
- Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria Estatal de Igualdad y Formación de la FTSP-USO.

En representación de las personas trabajadoras del centro con RLPT:

- Myriam Martín, Representante Legal de las Personas Trabajadoras, CCOO Hábitat

2. Objetivos del Plan de Igualdad

La elaboración del I Plan de Igualdad de la empresa **Ancora Servicios Integrales S.L.** en materia de igualdad entre mujeres y hombres. De manera específica se pueden establecer los siguientes objetivos:

- Desarrollar medidas que integren los valores y principios de la empresa a favor de la igualdad de trato, la no discriminación y la integración de todo el personal.
- Aplicar el Principio de Igualdad de trato y no discriminación, así como su promoción a todas las políticas, procesos, decisiones, etc. que puedan afectar al personal.
- Incorporar lenguaje no sexista e inclusivo en la entidad.
- Realizar campañas de concienciación e información a los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad y sobre el contenido del propio Plan de Igualdad.
- Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la empresa, así como fomentar la inclusión del sexo menos representado en los puestos de trabajo que se encuentran masculinizados o feminizados.
- Facilitar a la plantilla los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir y, en caso de ser necesario, establecer cauces para tratar y resolver presuntos casos de acoso que se pudieran dar en la entidad.

Favorecer el acceso y desarrollo profesional de la plantilla en base a criterios de mérito, objetividad, adecuación persona-puesto, así como la conciliación de la vida familiar y profesional.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad es de aplicación estatal, a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores de **Ancora Servicios Integrales S.L.** en sus centros de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 43.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por otro lado, el I Plan de Igualdad entrará en vigor con plenos efectos desde la fecha de su firma por parte de la Comisión Negociadora, con una vigencia de 4 años, es decir, del 26 de junio de 2025 al 25 de junio de 2029, fecha en la que se procederá a su revisión. Por tanto, su contenido se mantendrá vigente durante ese periodo de tiempo, salvo que la Comisión de Igualdad, encargada de su seguimiento, establezca la necesidad de realizar alguna modificación.

4. Resultados Auditoría retributiva

4.1. Objetivos de la auditoría retributiva

El informe de resultados de la auditoría se basa en el estudio de la brecha salarial en el que se analiza, el registro retributivo y los salarios del personal de la empresa, teniendo en cuenta los convenios aplicables en la misma. 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, deberá 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 auditoría retributiva realizada, está integrada por la Valoración de Puestos de Trabajo realizada conforme a lo establecido en el art. 4 y 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre y por el análisis de las diferencias retributivas que resultan del Registro Retributivo, desglosado por sexos, la media aritmética y la mediana de lo percibido en cada puesto, y a su vez, desagregamos esta información en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, y cada uno de los complementos salariales y extrasalariales. En este registro no se han incluido las prestaciones de la seguridad social.

Los resultados de la auditoría retributiva realizada se recogen de forma pormenorizada en el informe de auditoría retributiva y valoración de puestos que se adjunta junto con el presente plan.

La vigencia de esta auditoría retributiva será la misma que la del presente plan de igualdad, procediéndose a su revisión de manera anual, tras la actualización del registro retributivo.

4.2. Valoración de puestos de trabajo

Se ha realizado la valoración de puestos, en base a la herramienta facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de igualdad. La valoración se ha

realizado por la dirección de Ancora Servicios Integrales.

En la empresa existen un total de 3 puestos de trabajo y, tras su valoración se han agrupado en 3 agrupaciones distintas.

Además, se observa que la plantilla está altamente masculinizada, en todos los puestos, detectándose puestos en los que únicamente existe presencia masculina. En las agrupaciones ocurre lo mismo.

4.3. Registro retributivo

En el registro se ha incluido a todo el personal desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024. Los datos figuran en el informe de auditoría retributiva y valoración de puestos que se adjunta junto al plan.

La estructura salarial y la clasificación profesional, viene determinada por el convenio de aplicación, *II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones*.

En el contexto de este diagnóstico, resulta fundamental abordar las razones por las cuales se abonan conceptos salariales o beneficios adicionales, (conceptos salariales variables) que están relacionados con diversas condiciones laborales específicas, no previstos en el convenio, ya que esto puede tener un impacto directo en la equidad retributiva dentro de la organización. Por ello en la auditoría retributiva se han analizado estos pagos, con el fin de asegurar que se distribuyen de manera justa, promoviendo la equidad entre los géneros y garantizando que no existan discriminaciones basadas en el sexo, la edad u otras características personales.

La herramienta utilizada es la herramienta de Registro Retributivo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de igualdad.

4.4. Conclusiones.

A continuación, se recogen las conclusiones obtenidas tras la realizar la auditoría retributiva de ANCORA SERVICIOS INTEGRALES S.L. y el análisis de la valoración de puestos, los cuales se encuentran recogidos en el informe de auditoría retributiva y valoración de puestos que se adjuntará junto con el presente plan:

- Del análisis de la auditoría retributiva que tendrá la **misma vigencia** que el **plan de igualdad** y se revisará anualmente tras la actualización del registro retributivo, se concluye que teniendo en cuenta el conjunto de la plantilla, así como las diferentes percepciones salariales y extrasalariales, las diferencias detectadas se han justificado correctamente y no se ha detectado brecha salarial por motivo de género.

- La valoración de puestos de trabajo ha sido realizada utilizando la herramienta facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad. Tras la valoración de la misma se aprecia que en la empresa hay **tres puestos de trabajo y tres agrupaciones de puestos de igual valor**.
- La auditoría ha detectado una **diferencia retributiva media del 7,4% a favor de los hombres** en la retribución total efectiva, considerando todos los conceptos salariales y extrasalariales.
- En la mediana, la diferencia se reduce al 2,3%, lo que indica que las diferencias más significativas se concentran en los valores extremos (principalmente salarios más altos percibidos por algunos hombres).
- No se ha detectado que la empresa aplique condiciones salariales diferentes para hombres y mujeres en el salario base ni en las pagas extraordinarias por el mero hecho de su sexo, conforme a lo dispuesto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.
- La estructura retributiva formal se ajusta a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, lo cual garantiza un mínimo de equidad formal en la base de cálculo.
- El complemento por enfermedad es superior en las trabajadoras, lo cual se ha considerado justificado, ya que responde a una mayor incidencia de bajas médicas entre mujeres (situación común en estudios de salud laboral con perspectiva de género), y no a una mejora arbitraria ni sexista.
- Para prevenir las desigualdades se han incorporado medidas de actuación en el apartado siguiente, incluyendo responsables de seguimiento, cronograma, indicadores, etc.

4.5. Plan de actuación para corrección de desigualdades

Para tratar de prevenir desigualdades que pudieran acontecer tanto de forma directa e indirecta. La entidad pone de manifiesto que tomará las siguientes medidas:

- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad. Utilizando acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condicione, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Formar al personal de la plantilla con especial interés en aquellas personas que ocupan puestos en los que tengan que coordinarse o dirigir a otras personas de la plantilla, en materia de igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permiso o suspensiones de trabajo por cuidado de algún familiar. Facilitar el acceso a la misma para aquellas personas que tengan unas jornadas más reducidas o puestos de menor relevancia.
- En cuanto a los sistemas de promoción interna, fijar un sistema de índole interno y transparente para que se acceda a la información del puesto vacante a todas las personas de la plantilla. Y que puedan aplicar al puesto si lo consideran mediante autocandidatura. Teniendo en cuenta, que los procesos selectivos serán estrictos y objetivos.
- Respecto a los complementos salariales, se tratará de simplificar, siempre acorde al convenio de aplicación para unificar, optimizar y clarificar las retribuciones salariales.
- Introducción de la perspectiva de género en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

Este plan será la base para fijar los objetivos que se planifiquen en el presente plan de igualdad, donde se detallaran las medidas específicas, el cronograma, indicadores de seguimiento y personas responsables de su ejecución y seguimiento.

5. Resultados del informe diagnóstico de situación de la empresa

5.1. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	ANCORA SERVICIOS INTEGRALES SL
NIF	B-85644029
Domicilio Social	c/ Gamonal, 16, 4C, Despacho 5, 28031 – MADRID
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA
Año de constitución	2011
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Álvaro García Gil
Cargo	Gerente
Teléfono	689909737
e-mail	Comercial1@ancorasi.com
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	No existe a día de hoy
Cargo	-
Teléfono	-
e-mail	-
ACTIVIDAD	
Sector actividad	Servicios auxiliares
CNAE	8110
Convenio colectivo	<i>II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información,</i>

	<i>recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones</i>					
Descripción de la actividad	Servicios integrales a edificios e instalaciones. Esta clasificación incluye: • Servicios de gestión y mantenimiento de edificios: Se encargan de coordinar el buen funcionamiento de las instalaciones dentro de los edificios, ya sean residenciales, comerciales o industriales. • Mantenimiento general de las instalaciones, que puede incluir la limpieza, mantenimiento técnico, gestión de suministros como electricidad, agua, calefacción, aire acondicionado, etc. • Gestión de servicios auxiliares como el control de accesos y recepción.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Madrid, Segovia, Guadalajara, Cantabria, Valencia y Cádiz					
DIMESIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	18	Hombres	42	Total	60
Centros de trabajo	5					
ORGANIZACIÓN E LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Departamento de personal	No					
RLPT	1					

5.2. Información de la plantilla

El Informe Diagnóstico elaborado para **Ancora Servicios Integrales S.L.** ha permitido conocer la situación inicial en materia de igualdad, detectando posibles necesidades de mejora estableciéndose objetivos y actuaciones que la empresa se propone implantar a corto y medio plazo, las cuales constituyen el I Plan de Igualdad de **Ancora Servicios Integrales S.L.**

Tras analizar los resultados obtenidos en el diagnóstico se pueden establecer las siguientes conclusiones:

5.2.1. Características generales

- A fecha del estudio del análisis cuantitativo (diciembre 2024), la plantilla estaba conformada por 60 personas, de las cuales 18 son mujeres y 42 son hombres. Por tanto, la distribución de la plantilla no se ajusta a una representación equilibrada entre hombres y mujeres según la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la cual indica: *"A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto al que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean de cuarenta por ciento"*.

Esta circunstancia se explica por las diferentes actividades que se desarrollan en la empresa y a los estereotipos de género que continúan existiendo en nuestra sociedad que "limitan" el acceso del sexo opuesto en algunos puestos de trabajo.

- Si atendemos al análisis de la segregación vertical, los puestos de trabajo de responsabilidad están ocupados por hombres.
- El 65,0% de la plantilla tiene jornada parcial. Si se analiza este porcentaje con perspectiva de género, se puede apreciar que este tipo de jornada es superior en mujeres que, en hombres, ya que el 88,9% de las trabajadoras cuentan con esta jornada. Por otro lado, no se han detectado diferencias significativas entre sexos en cuanto a la antigüedad.
- El contrato más realizado es el indefinido, con el que cuenta el 95,0% de la plantilla. Si este dato se analiza con perspectiva de género, se puede apreciar que se benefician de este tipo de contrato el 100% de las trabajadoras y el 98,4% de los trabajadores.

5.2.2. Selección, contratación y promoción

- Tanto hombres como mujeres tienen la misma posibilidad de acceso a cualquier puesto de trabajo.
- El inicio de un proceso de selección y contratación viene determinado por las necesidades de cubrir estos puestos de trabajo con motivo de aumento de la demanda de servicios, y con la sustitución de personas por bajas o vacaciones.
- La selección se realiza en un marco de igualdad de trato y no discriminación, hecho que es compartido con visión que tienen tanto trabajadoras como trabajadores sobre el acceso a la empresa.
- La preselección de los candidatos es realizada por el SAE.
- Los métodos que se utilizan para seleccionar al personal son la selección de currículos y, posteriormente, se realiza una entrevista personal en la que se valoran las competencias personales de cada persona y las que se requieren para el puesto a cubrir.
- Los criterios establecidos para el proceso de selección y contratación son establecidos por la directiva que son, además, los encargados de realizar la

selección de candidatos.

- El proceso de promoción en la empresa se regirá por criterios demostrables de valía profesional. Teniendo en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.
- Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación y selección del personal sea mixto.

5.2.3. Formación

- La formación se planifica según la demanda de la plantilla y sus necesidades en cada momento.
- Se procura que la formación se realice durante la jornada laboral, es decir, cuenta como tiempo efectivo de trabajo. En caso de que alguna persona trabajadora prefiera realizar la formación o por motivos de incompatibilidad con el horario de la formación, esta se realice fuera del horario laboral, las horas de formación serán compensadas.
- La empresa no cuenta con un plan de formación anual.
- A fecha del presente documento, la mayoría del personal de **Ancora Servicios Integrales S.L.** ha recibido formación en materia de igualdad.

5.2.4. Clasificación e infrarrepresentación femenina

- **Ancora Servicios Integrales S.L.** es una empresa masculinizada, contando con un 69,5% de hombres en plantilla, pese a ello, no se han detectado barreras internas que impidan la incorporación de mujeres a la entidad.
- Como se ha indicado anteriormente, la distribución de la plantilla no se ajusta a la representación equilibrada establecida en la Ley 3/2007, de 22 de marzo. Es necesario que la empresa impulse medidas de acción positiva para corregir la segregación vertical y horizontal que existe en la empresa.

5.2.5. Condiciones de trabajo

- Las retribuciones se perciben de acuerdo a las categorías profesionales establecidas en los convenios de aplicación. No existen diferencias salariales entre mujeres y hombres, las diferencias salariales vienen derivadas del puesto que ocupan y de los complementos salariales percibidos.
- Todos los trabajos y responsabilidades corresponden con la categoría profesional a la que pertenece cada integrante de la plantilla de **Ancora Servicios Integrales S.L.**
- El 65,0% de las personas trabajadoras cuentan con jornada parcial. Del mismo modo, el 95,0% de la plantilla tiene un contrato indefinido.
- Del análisis de la auditoría retributiva que tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad y se revisará anualmente tras la actualización del registro retributivo, se concluye que teniendo en cuenta el conjunto de la plantilla, así como las diferentes percepciones salariales y extrasalariales, las diferencias detectadas se han justificado correctamente y no se ha detectado brecha salarial por motivo de género.
- Tras analizar la valoración de puestos de trabajo, se aprecia que en la empresa hay tres puestos de trabajo y tres agrupaciones de puestos de igual valor.
- Analizando el salario base y los complementos salariales, se han observado algunas diferencias significativas, que tras su análisis en profundidad se concluye que no existe brecha salarial por sexo, ya que esta diferencia se debe, principalmente a que la plantilla ocupa diferentes puestos de trabajo y perciben complementos salariales diferentes, así como la duración de las jornadas laborales y la antigüedad de los mismos son diferentes.

5.2.6. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

- En los convenios colectivos de aplicación se establecen diversas medidas de conciliación. Los cambios de turno, la flexibilidad y la adaptación de los horarios para conciliar y favorecer las circunstancias especiales de las trabajadoras y la adaptación de los horarios para conciliar y favorecer las circunstancias especiales de las trabajadoras y trabajadores son algunas de las medidas habituales.

5.2.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Actualmente, la empresa se encuentra en proceso de elaborar un protocolo de

acoso sexual y por razón de sexo, el cual será aprobado por la comisión negociadora y posteriormente difundido a toda la plantilla.

5.2.8. Comunicación y lenguaje no sexista

- La empresa utiliza lenguaje no sexista en las comunicaciones que realiza. No obstante, se recomienda revisar la perspectiva de género en las comunicaciones.

5.2.9. Violencia de género

- Actualmente en la empresa no se cuenta con trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Pese a ello, la empresa mantiene un compromiso firme con la prevención y erradicación de la violencia de género, asegurando el cumplimiento de la normativa y la disposición de protocolos de actuación en caso de necesidad.

5.2.10. Salud laboral con perspectiva de género

- Ancora cuenta con servicio de prevención ajeno, el cual se encarga de realizar las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, aunque no está realizada con perspectiva de género.

6. Áreas de actuación

6.1. Responsable de igualdad

Medida 1

Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades en la empresa

Prioridad	ALTA
Objetivo	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
Descripción	Nombrar una persona responsable (y una suplente) dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en igualdad de género (por ejemplo, agente de igualdad o formación equivalente). Esta persona será la encargada de coordinar la implementación del Plan de Igualdad, supervisar sus contenidos, velar por la aplicación transversal del principio de igualdad en los procesos de selección, promoción, formación, condiciones laborales, entre otros, y mantener informada a la Comisión de Seguimiento sobre su avance.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección.
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza

Medida 2	Habilitar correo electrónico para canalizar asuntos sobre Plan de igualdad.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Crear un único canal para los asuntos del plan de igualdad para evitar pérdida de información.
Descripción	Crear un correo electrónico que sea gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección.
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Correo electrónico creado

Medida 3	Nombrar personas coordinadoras de igualdad.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello a la comisión de seguimiento
Descripción	Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento. Sindicatos firmantes del Plan.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección.
Cronograma de implantación	2º semestre 2025
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nombramiento de las personas 8 horas crédito al mes

6.2. Proceso de acceso, selección y contratación

Medida 4	Redactar una declaración de principios relacionados con el proceso de selección.
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Descripción	Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
Personas destinatarias	Personal que participa en los procesos de selección y contratación.

Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º semestre 2025.
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género

Medida 5	Establecer un procedimiento estandarizado de selección
Prioridad	ALTA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Descripción	Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.
Personas destinatarias	Personal que participa en los procesos de selección y contratación.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º semestre 2025.
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Documento de procedimiento

Medida 6	Comunicación de la política de selección y reclutamiento
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Descripción	Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia
Personas destinatarias	Personal que participa en los procesos de selección y contratación.

Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º semestre 2025.
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Comunicación de la política a la plantilla.

Medida 7	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Descripción	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan de igual manera a hombres y mujeres
Personas destinatarias	Personal que participa en los procesos de selección y contratación.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º semestre 2025.
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Canales empleados Nº de personas a las que llegan desagregado por sexo

Medida 8	Comunicación de nuevas vacantes a la plantilla
Prioridad	ALTA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Descripción	Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	1º semestre 2026.

Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Canales empleados Nº comunicaciones Nº de personas que solicitan la vacante anunciada

Medida 9	Utilización de lenguaje no sexista en ofertas de empleo
Prioridad	ALTA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Descripción	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º semestre 2025.
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Análisis de un muestreo

Medida 10	Inclusión del compromiso de igualdad de oportunidades en las ofertas de trabajo publicadas
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Descripción	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades
Personas destinatarias	Personal que participa en los procesos de selección y contratación
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º semestre 2025.

Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación

Medida 11	Conocer el nº de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos de trabajo
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Descripción	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
Personas destinatarias	Plantilla de la empresa.
Responsable	Dirección.
Cronograma de implantación	1 ^{er} Semestre de 2026
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres

Medida 12	Aumentar el número de mujeres en puestos masculinizados
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Descripción	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos").
Personas destinatarias	Plantilla de la empresa.
Responsable	Dirección.
Cronograma de	1 ^{er} semestre 2026

implantación	
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres

Medida 13	Eliminar de la descripción de puestos competencias sesgadas hacia uno u otro género.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Descripción	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).
Personas destinatarias	Plantilla de la empresa.
Responsable	Dirección.
Cronograma de implantación	1er Semestre de 2026
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres

Medida 14	Elaboración de informe anual sobre dificultades y oportunidades de mejora para reducir la masculinización de puestos de trabajo.
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Descripción	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.
Personas destinatarias	Plantilla de la empresa.

Responsable	Dirección.
Cronograma de implantación	1 ^{er} Semestre de 2026
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe anual /por mujeres hombres.

Medida 15	Realizar un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Descripción	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.
Personas destinatarias	Plantilla de la empresa.
Responsable	Dirección.
Cronograma de implantación	1 ^{er} Semestre de 2026
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe anual

Medida 16	Establecer indicadores desagregados por sexo relacionados con la modalidad de contratación
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Descripción	Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.
Personas destinatarias	Plantilla de la empresa.
Responsable	Dirección.
Cronograma de implantación	1 ^{er} Semestre de 2026
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

Indicadores de seguimiento	Informe anual
-----------------------------------	---------------

Medida 17	Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos, donde este infrarrepresentado
Prioridad	ALTA
Objetivo	Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Descripción	Definir y establecer en los diferentes procesos de vacante el principio de que en igualdad de condiciones accederá la persona del sexo menos representado.
Personas destinatarias	Personal que se presentan a las vacantes
Responsable	Dirección.
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo

Medida 18	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Descripción	Establecer un indicador para conocer el número de mujeres respecto a hombres, según la provincia en la que prestan sus servicios.
Personas destinatarias	Plantilla de la empresa
Responsable	Dirección.
Cronograma de implantación	2º Semestre de 2026
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia

seguimiento	
--------------------	--

Medida 19	Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo
Prioridad	ALTA
Objetivo	Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Descripción	Establecer medidas para la captación e incorporación de mujeres en puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Plantilla de la empresa
Responsable	Dirección.
Cronograma de implantación	Anual
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Incremento de mujeres sobre diagnóstico

Medida 20	Incorporar candidaturas femeninas en procesos de selección en puestos ofertados donde no existan mujeres.
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Descripción	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.
Personas destinatarias	Plantilla de la empresa
Responsable	Dirección.
Cronograma de implantación	1 ^{er} Semestre de 2026
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.

Medida 21	Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Descripción	Promover la igualdad de género en el ámbito laboral estableciendo que, en los casos de nueva concesión y ante vacantes en puestos tradicionalmente masculinizados, se priorice la selección de mujeres cuando exista igualdad de mérito y capacidad con otros candidatos
Personas destinatarias	Plantilla de la empresa
Responsable	Dirección.
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.

Medida 22	Colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos masculinizados o sin presencia femenina.
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Descripción	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.).
Personas destinatarias	Plantilla de la empresa
Responsable	Dirección.
Cronograma de implantación	1er Semestre de 2026
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de colaboraciones establecidas Nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados

6.3. Clasificación profesional

Medida 23	Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad
Prioridad	ALTA
Objetivo	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.
Descripción	Actualizar la valoración de puestos de trabajo utilizando la herramienta del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad, garantizando la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.
Personas destinatarias	Plantilla de la empresa.

Responsable	Dirección.
Cronograma de implantación	1 ^{er} Semestre de 2027 (bienal)
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.

Medida 24	Elaborar un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género
Prioridad	ALTA
Objetivo	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.
Descripción	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º Semestre de 2026 (anual)
Vigencia	Durante la vigencia del plan de igualdad
Indicadores de seguimiento	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.

Medida 25	Uso de términos neutros en la denominación y clasificación profesional.
Prioridad	ALTA

Objetivo	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.
Descripción	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del plan de igualdad
Indicadores de seguimiento	Denominaciones neutras.

6.4. Formación

Medida 26	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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.
Descripción	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.
Personas destinatarias	Personal encargado de la selección, contratación...
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º semestre de 2025.
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes
Medida 27	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.

Prioridad	MEDIA
Objetivo	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.
Descripción	Modificar el manual de acogida para incluir módulos de igualdad, así como solicitar que en los cursos de formación del personal se incluyan módulos de igualdad, incluido esta formación también en el personal incorporado por subrogación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla incluyendo personal subrogado.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º semestre de 2025.
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Contenidos de los módulos Nº de personas formadas.

Medida 28	Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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.
Descripción	Revisar los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades durante las reuniones de la comisión de seguimiento
Personas destinatarias	Toda la plantilla incluyendo personal subrogado.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º semestre de 2025. (anual)

Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Revisión de contenidos.

Medida 29	Formar a los miembros de la comisión de seguimiento en materia de igualdad
Prioridad	ALTA
Objetivo	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.
Descripción	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
Personas destinatarias	Integrantes de la comisión de seguimiento.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º semestre de 2025.
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Miembros de la comisión formados.

Medida 30	Formar a toda la plantilla en materia de igualdad, conciliación y protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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.
Descripción	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.

Personas destinatarias	Integrantes de la comisión de seguimiento.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º semestre de 2025.
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Miembros de la comisión formados.

Medida 31	Promover la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas.
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
Descripción	Desarrollo de una campaña de difusión interna para promover la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.
Personas destinatarias	Plantilla femenina de la empresa
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º semestre de 2025.
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Contenido de la campaña.

Medida 32	Detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo.
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
Descripción	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.
Personas destinatarias	Plantilla de la empresa

Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º semestre de 2025.
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Estudios realizados y sus resultados.

Medida 33	Reciclaje profesional de la plantilla que se reincorpora a la empresa tras suspensión de contrato, baja, excedencia, etc...
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
Descripción	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.
Personas destinatarias	Plantilla de la empresa
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º semestre de 2025
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.

Medida 34	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
Descripción	Elaborar un informe para la comisión de seguimiento en el que se incluya un análisis de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, 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.
Personas destinatarias	Comisión de seguimiento

Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º semestre de 2026.
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe de formación.

Medida 35	Facilitar la formación a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo.
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
Descripción	Desarrollo de cursos de formación en modalidad a distancia y/u 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).
Personas destinatarias	Comisión de seguimiento
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º semestre de 2025.
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres.

6.5. Promoción profesional

Medida 36	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción.
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Descripción	Elaborar un procedimiento sobre promoción en el que se establezcan criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos, 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.
Personas destinatarias	Plantilla que opte a promoción de puesto
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Procedimiento elaborado

Medida 37	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción y requisitos para promocionar.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tableros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.
Personas destinatarias	Plantilla que opte a promoción de puesto
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Muestreo procedimiento

Medida 38	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto
------------------	---

Prioridad	MEDIA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción	Elaborar y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.
Personas destinatarias	Plantilla que opte a promoción de puesto
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	Anual
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.

Medida 39	Establecer criterios para reducir contrataciones externas, reforzando la promoción interna.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción	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
Personas destinatarias	Plantilla que opte a promoción de puesto
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.

Medida 40	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación
------------------	---

	necesaria y resaltando sus cualidades.
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción	Ofrecer una retroalimentación constructiva a las personas candidatas que no han sido seleccionadas para una promoción, informándoles de manera clara los motivos del rechazo, así como orientarlas sobre otros puestos adecuados a su perfil, se identifican áreas de mejora y formación necesaria, y se destacan sus cualidades, fomentando así su desarrollo profesional y manteniendo su motivación.
Personas destinatarias	Plantilla que opte a promoción de puesto
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.

Medida 41	Recopilar información estadística sobre proceso de selección, desagregado por sexo.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.
Personas destinatarias	Plantilla que opte a promoción de puesto
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	Anual
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

Indicadores de seguimiento	Informe estadístico.
-----------------------------------	----------------------

Medida 42	Seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.
Personas destinatarias	Plantilla que opte a promoción de puesto
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	Anual
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe estadístico.

Medida 43	Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales
Prioridad	ALTA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción	Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar
Personas destinatarias	Plantilla que opte a promoción de puesto
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan

Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Tope horario establecido.

Medida 44	Promover e incrementar la presencia de mujeres en mandos intermedios
Prioridad	ALTA
Objetivo	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.
Descripción	Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Plantilla que opte a promoción de puesto
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres

Medida 45	Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.
Descripción	Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.
Personas destinatarias	Plantilla que opte a promoción de puesto
Responsable	Dirección

Cronograma de implantación	2º semestre del 2025
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de hombres y mujeres que participan.

6.6. Condiciones de trabajo

Medida 46	Adecuar el uniforme a las funciones del puesto sin estereotipos de género.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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.
Descripción	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
Personas destinatarias	Plantilla que opte a promoción de puesto
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º semestre de 2025.
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género

6.7. Salud laboral con perspectiva de género

Medida 47	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría
Prioridad	ALTA
Objetivo	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.
Descripción	Solicitar al servicio de prevención que elabore un informe sobre la siniestralidad en los centros de trabajo y desagregue los datos por sexo y categoría.
Personas destinatarias	Plantilla que opte a promoción de puesto
Responsable	Servicio de prevención
Cronograma de implantación	Anual
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.

Medida 48	Disponer de un protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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.

Descripción	Revisar y difundir el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, verificando que recoja los derecho, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.
Personas destinatarias	Plantilla embarazada y/o en periodo de lactancia
Responsable	Servicio de prevención
Cronograma de implantación	A la firma del plan.
Vigencia	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.

Medida 49	Seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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.
Descripción	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	Anual
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados

Medida 50	Incluir en la evaluación de riesgos laborales la perspectiva de género
Prioridad	MEDIA
Objetivo	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.

Descripción	Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación en las evaluaciones de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género

Medida 51	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
Prioridad	MEDIA
Objetivo	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.
Descripción	Desarrollo de campañas de seguridad y bienestar que incluyan perspectiva de género
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género

Medida 52	Reconocimiento médico para los trabajadores mayores de 45 años que así lo soliciten, para prevenir y diagnosticar el cáncer de próstata
Prioridad	ALTA
Objetivo	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.
Descripción	Desarrollo de campañas de detección precoz y prevención del cáncer de próstata
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	1 ^{er} Semestre de 2026.
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nº hombres que solicitan y se les concede este reconocimiento.

Medida 53	Reconocimiento médico y para la prevención del cáncer de mama para las mujeres trabajadoras de la empresa, que así lo soliciten
Prioridad	ALTA
Objetivo	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.
Descripción	Desarrollo de campañas de detección precoz y prevención del cáncer de mama.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	1 ^{er} Semestre de 2026.
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nº mujeres que solicitan y se les concede este reconocimiento

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

Medida 54	Difusión de los derechos y medidas de conciliación existentes en la normativa vigente.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	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

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Publicación e-mailing y/o portal del empleado

Medida 55	Difusión de la nueva Ley de Familias.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Publicación e-mailing y/o portal del empleado

Medida 56	Flexibilizar el permiso de hospitalización.
------------------	---

Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes hombre/mujer.

Medida 57	Fomentar la participación en los cursos de formación y procesos de promoción del personal que cuenta con jornada distinta a la completa/ suspensión de contrato/ excedencia.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos

Medida 58	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Establecer que las personas que cursen estudios oficiales o de desarrollo de carrera profesional puedan solicitar excedencia de un año con derecho a reserva del puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos

Medida 59	Establecer preferencias en movilidad geográfica de personal con familiares dependientes a su cargo.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos

Medida 60	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores)
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Las personas trabajadoras contarán con el derecho de reserva de puesto de trabajo en caso de solicitar una excedencia para el cuidado de un familiar dependiente (menor o mayor), durante todo el tiempo que dure la misma.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos

Medida 61	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Las personas trabajadoras contarán con el derecho de flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales, dentro de los términos y condiciones que establece la normativa vigente.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes
-----------------------------------	-------------------

Medida 62	Establecer permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Las trabajadoras que se encuentren en tratamiento de técnicas de reproducción asistida contarán con permisos retribuidos por el tiempo imprescindible, con un límite de 4 días al año.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Medida 63	Establecer un permiso retribuido por el tiempo necesario para la asistencia a tutorías del centro de estudios de las y los menores
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Las personas trabajadoras que deban asistir en horario laboral a una tutoría de un menor contarán con permisos retribuidos por el tiempo necesario, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección

Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Medida 64	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, mayores de 65 años y personas dependientes
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	La dirección procederá a estudiar si incorpora como retribuidos los permisos para acompañar a consultas medidas a menores de 16 años, mayores de 65 y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Medida 65	Ajustar los turnos de trabajo de progenitores que trabajan en la misma empresa.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Ajustar los turnos de trabajo de progenitores que trabajan en la misma empresa, permitiendo que uno de ellos pueda elegir turno

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Medida 66	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, según lo establecido en el régimen de visitas
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Establecer el cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, según lo establecido en el régimen de visitas
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Medida 67	Establecer preferencia para adaptar sus vacaciones a trabajadores y trabajadoras con sentencia judicial de divorcio o convenio regulador
Prioridad	ALTA
Objetivo	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

Descripción	Las trabajadoras y trabajadores, 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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Medida 68	Aumentar los permisos por nacimiento y lactancia.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Ampliar en 1 día, el derecho, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Será decisión de la persona trabajadora acumular dicho permiso en jornadas completas o disfrutarlo de manera fraccionada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, así como para las jornadas inferiores a las completas
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Medida 69	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Estudiar la posibilidad de unir el permiso de nacimiento a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Medida 70	Establecer permiso para el cambio de jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o personas dependientes a su cargo.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Se cambiarán jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, si las condiciones del servicio lo permiten. Se hará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, que se notificarán con urgencia
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de	A la firma del plan

implantación	
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Medida 71	Garantizar el principio de no discriminación por disfrute de permisos en procesos de RRHH.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Medida 72	Garantizar la adaptación de jornada para trabajadores/as con menores o personas dependientes a su cargo, siempre que sea posible.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, y se notificarán con urgencia

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo

Medida 73	Ampliar la edad del o de la menor (14 años) para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art. 37.5 ET).
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Ampliación de la edad del o de la menor a 14 años para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art. 37.5 ET).
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes

Medida 74	Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Analizar la posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el art. 37 del E.T.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes

Medida 75	Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Analizar la posibilidad de impulsar la jornada continua frente a la jornada partida, siempre que sea posible
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de jornadas continuas/jornada partida desagregado por sexo.

Medida 76	Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Desarrollar una política de adaptación para incorporar un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Política de adaptación y nº de peticiones

Medida 77	Ampliar los motivos y especificarlos para poder acogerse a la reducción de jornada (personales, estudios, separación, divorcio...).
Prioridad	ALTA
Objetivo	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
Descripción	Desarrollar una política reducción de jornada para ampliar los motivos para poder solicitar una reducción de jornada.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Política de reducción de jornada ampliada y nº de peticiones

Medida 78	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales
Prioridad	ALTA
Objetivo	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

Descripción	Estableces y desarrollar una licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes Nº de veces que se aplica

6.9. Infrarrepresentación femenina

Medida 79	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
Prioridad	ALTA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Descripción	Realizar una revisión de manera periódica sobre el equilibrio por sexos de la plantilla, así como revisar la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías

	profesionales
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	Anual
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo

Medida 80	Realizar un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Descripción	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	1 ^{er} Semestre de 2027.
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe anual

Medida 81	Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados
Prioridad	ALTA
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Descripción	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	1 ^{er} Semestre de 2027.
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres y hombres

6.10. Retribución y auditoría salarial

Medida 82	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Garantizar la igualdad retributiva
Descripción	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 desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	1 ^{er} Semestre de 2026.
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Registro salarial anual Auditoría salarial bienal

Medida 83	Elaborar plan de medidas correctoras para brecha salarial
Prioridad	ALTA
Objetivo	Garantizar la igualdad retributiva
Descripción	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	Si hay brecha
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento

Medida 84	Elaborar un documento donde se recopilen los criterios de los complementos salariales variables.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Garantizar la igualdad retributiva
Descripción	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de	Anual

implantación	
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Análisis de los conceptos salariales

6.11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Medida 85	Elaboración de una declaración de principios sobre la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º Semestre de 2025.
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Elaboración declaración de principios

Medida 86	Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción	Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º Semestre de 2025.
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Difusión de la declaración de principios a la plantilla

Medida 87	Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción	Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, 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 moral, 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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.

Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Elaboración o revisión del protocolo

Medida 88	Incluir módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo en formación obligatoria de PRL.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción	Solicitar a la empresa de prevención que incluya en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º Semestre de 2026.
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Contenido y número de veces que se ha incluido

Medida 89	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción	Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º Semestre de 2026.
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

Indicadores de seguimiento	Nº de formaciones
	Nº de horas

Medida 90	Elaborar un informe anual sobre procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción	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 la resolución de los mismos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º Semestre de 2026.
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Elaboración del informe.
	Nº de procesos y resultado

Medida 91	Desarrollar acciones de sensibilización sobre la prevención de acoso sexual o por razón de sexo
Prioridad	ALTA
Objetivo	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º Semestre de 2026.
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Acciones realizadas
	Contenido de las mismas

Medida 92	Difusión del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Medidas de difusión del protocolo Comprobación de accesibilidad.

Medida 93	Crear un canal de comunicación exclusivo para denuncias de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo
Prioridad	ALTA
Objetivo	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción	Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º Semestre de 2025.
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Canal creado Medidas para preservar el anonimato de la persona denunciante

6.12. Violencia de género

Medida 94	Informar a la plantilla sobre derechos reconocidos a mujeres víctimas de violencia de género.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Muestra de comunicaciones

Medida 95	Establecer un listado para informar sobre la acreditación de la situación de víctima de violencia de género.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan

Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de casos comunicados.

Medida 96	Reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género
Prioridad	ALTA
Objetivo	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita Nº de veces que se aplica

Medida 97	Traslado de la víctima de violencia de género si lo solicita
Prioridad	ALTA
Objetivo	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción	La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita
	Nº de veces que se aplica

Medida 98	Establecer derecho de suspensión de contrato a víctimas de violencia de género.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita
	Nº de veces que se aplica

Medida 99	Establecer compensación bruta proporcional a 1 mes de salario completo, incluyendo parte proporcional de las pagas extraordinarias para víctimas de violencia de género.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita
	Nº de veces que se aplica

Medida 100	Establecer indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluyendo parte proporcional de las pagas extraordinarias para víctimas de violencia de género.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita
	Nº de veces que se aplica

Medida 101	Establecer excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo para víctimas de violencia de género.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan

Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita Nº de veces que se aplica

Medida 102	Establecer que no se consideraran faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida

Medida 103	Considerar como permisos retribuidos las salidas durante la jornada laboral por asistencia a juzgados, comisaría y servicios de asistencia
Prioridad	ALTA
Objetivo	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan

Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida

Medida 104	Favorecer la recolocación de trabajadoras víctimas de violencia de género.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita Nº de veces que se aplica

Medida 105	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita
	Nº de veces que se aplica

Medida 106	Complementar el 100% de sus retribuciones por la empresa por Incapacidad Temporal de víctima de violencia de género.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita
	Nº de veces que se aplica

Medida 107	Oferta de asistencia psicológica para víctimas de violencia de género
Prioridad	ALTA
Objetivo	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita
	Nº de veces que se aplica

Medida 108	Establecer ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción	La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita Nº de veces que se aplica

Medida 109	Ofrecer asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual
Prioridad	ALTA
Objetivo	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita Nº de veces que se aplica

Medida 110	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones establecidas Nº de mujeres víctimas contratadas

6.13. Comunicación

Medida 111	Sensibilizar al personal de comunicación en materia de igualdad
Prioridad	MEDIA
Objetivo	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.
Descripción	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Revisión documentación

Medida 112	Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa
Prioridad	ALTA
Objetivo	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.
Descripción	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º Semestre de 2025.
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

Indicadores de seguimiento	Elaboración del manual
-----------------------------------	------------------------

Medida 113	Revisión y corrección de documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista
Prioridad	MEDIA
Objetivo	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.
Descripción	Revisión y corrección de documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º Semestre de 2025.
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Revisión realizada Nº de modificaciones realizadas

Medida 114	Revisión y corrección de imágenes para fomentar la comunicación no sexista.
Prioridad	ALTA
Objetivo	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.
Descripción	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º Semestre de 2025.
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

Indicadores de seguimiento	Revisión realizada
	Nº de modificaciones realizadas

Medida 115	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad
Prioridad	ALTA
Objetivo	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
Descripción	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Creación de la sección y contenidos de la misma

Medida 116	Publicar política de igualdad de oportunidades en la web
Prioridad	ALTA
Objetivo	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
Descripción	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Creación de la sección y contenidos de la misma

Medida 117	Comunicar el compromiso con la igualdad de la empresa
-------------------	---

Prioridad	MEDIA
Objetivo	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
Descripción	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Número de veces

Medida 118	Comunicar la política de selección a empresas colaboradoras
Prioridad	ALTA
Objetivo	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
Descripción	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Documento de política emitido por empresas

Medida 119	Desarrollo campaña "Día Internacional contra la Violencia de Género"
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género

Descripción	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género, a través de la difusión de dípticos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	Anual
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Campaña y contenido

Medida 120	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
Descripción	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	Anual
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones

Medida 121	Desarrollo de campaña de difusión del Plan de Igualdad y Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
Descripción	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.

Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Diseño y difusión de la campaña

Medida 122	Difundir la existencia persona responsable de igualdad y de sus funciones.
Prioridad	ALTA
Objetivo	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
Descripción	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
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan.
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de personas informadas

Medida 123	Comunicar en la memoria anual el estado de ejecución del plan de igualdad
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
Descripción	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	Anual
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

Indicadores de seguimiento	Espacio en la memoria
-----------------------------------	-----------------------

Medida 124	Incluir logotipos y reconocimientos relacionados con la existencia del plan de igualdad de la empresa
Prioridad	MEDIA
Objetivo	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
Descripción	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida

Medida 125	Elaborar folleto informativo sobre derechos y medidas de conciliación disponibles
Prioridad	ALTA
Objetivo	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad
Descripción	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	2º Semestre de 2025.
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Folleto Nº de personas informadas

Medida 126	Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019
-------------------	---

Prioridad	ALTA
Objetivo	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad
Descripción	Elaboración de folleto informativo para el personal de la empresa, en el que se recojan los nuevos derechos de conciliación recogidos en el RDL 6/2019.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Responsable	Dirección
Cronograma de implantación	A la firma del plan
Vigencia	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Folleto Nº de personas informadas

7. Cronograma

En el cronograma se establece la previsión de las actuaciones durante la vigencia del plan, aunque habrá actuaciones que deban realizarse durante toda la vigencia del plan.

Se marcan en azul las medidas que han de implantarse desde el inicio y en naranja los seguimientos y en verde la evaluación final del plan.

Medidas	A la firma	2025 (2º Sem)	2026 (1er Sem)	2026 (2º Sem)	2027	2028	2029
OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad							
1					1er Sem	1er Sem	

2					1er Sem	1er Sem	
3					2º Sem	2º Sem	
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección							
4					2º Sem	2º Sem	
5					2º Sem	2º Sem	
6					2º Sem	2º Sem	
7					2º Sem	2º Sem	
8					1er Sem	1er Sem	
9					2º Sem	2º Sem	
10					2º Sem	2º Sem	
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras							
11					1er Sem	1er Sem	
12					1er Sem	1er Sem	
13					1er Sem	1er Sem	
14					1er Sem	1er Sem	
15					1er Sem	1er Sem	
16					1er Sem	1er Sem	
17					1er Sem	1er Sem	
18					2º Sem	2º Sem	
19					2º Sem	2º Sem	
20					1er Sem	1er Sem	
21					1er Sem	1er Sem	
22					1er Sem	1er Sem	
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa							
23					1er Sem		
24					2º Sem	2º Sem	
25					1er Sem	1er Sem	
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla							
26					2º Sem	2º Sem	
27					2º Sem	2º Sem	
28					2º Sem	2º Sem	
29					2º Sem	2º Sem	
30					2º Sem	2º Sem	
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso a la formación a todo el personal							
31					2º Sem	2º Sem	
32					2º Sem	2º Sem	
33					2º Sem	2º Sem	
34					2º Sem	2º Sem	
35					2º Sem	2º Sem	
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción							
36					1er Sem	1er Sem	
37					1er Sem	1er Sem	

38				2º Sem	2º Sem	
39				1er Sem	1er Sem	
40				1er Sem	1er Sem	
41				2º Sem	2º Sem	
42				2º Sem	2º Sem	
43				1er Sem	1er Sem	
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres						
44				1er Sem	1er Sem	
45				2º Sem	2º Sem	
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención						
46				2º Sem	2º Sem	
47				2º Sem	2º Sem	
48				1er Sem	1er Sem	
49						
50				1er Sem	1er Sem	
51				1er Sem	1er Sem	
52				1er Sem	1er Sem	
53				1er Sem	1er Sem	
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.						
54				1er Sem	1er Sem	
55				1er Sem	1er Sem	
56				1er Sem	1er Sem	
57				1er Sem	1er Sem	
58				1er Sem	1er Sem	
59				1er Sem	1er Sem	
60				1er Sem	1er Sem	
61				1er Sem	1er Sem	
62				1er Sem	1er Sem	
63				1er Sem	1er Sem	
64				1er Sem	1er Sem	
65				1er Sem	1er Sem	
66				1er Sem	1er Sem	
67				1er Sem	1er Sem	
68				1er Sem	1er Sem	
69				1er Sem	1er Sem	
70				1er Sem	1er Sem	
71				1er Sem	1er Sem	
72				1er Sem	1er Sem	
73				1er Sem	1er Sem	
74				1er Sem	1er Sem	
75				1er Sem	1er Sem	
76				1er Sem	1er Sem	
77				1er Sem	1er Sem	
78				1er Sem	1er Sem	

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades							
79					1er Sem	1er Sem	
80					1er Sem	1er Sem	
81					1er Sem	1er Sem	
OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva							
82					1er Sem	1er Sem	
83					1er Sem	1er Sem	
84					1er Sem	1er Sem	
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo							
85					2º Sem	2º Sem	
86					2º Sem	2º Sem	
87					2º Sem	2º Sem	
88					2º Sem	2º Sem	
89					2º Sem	2º Sem	
90					2º Sem	2º Sem	
91					2º Sem	2º Sem	
92					2º Sem	2º Sem	
93					2º Sem	2º Sem	
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a víctimas de violencia de género y agresión sexual.							
94					2º Sem	2º Sem	
95					2º Sem	2º Sem	
96					2º Sem	2º Sem	
97					2º Sem	2º Sem	
98					2º Sem	2º Sem	
99					2º Sem	2º Sem	
100					2º Sem	2º Sem	
101					2º Sem	2º Sem	
102					2º Sem	2º Sem	
103					2º Sem	2º Sem	
104					2º Sem	2º Sem	
105					2º Sem	2º Sem	
106					2º Sem	2º Sem	
107					2º Sem	2º Sem	
108					2º Sem	2º Sem	
109					2º Sem	2º Sem	
110					2º Sem	2º Sem	
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria.							
111					2º Sem	2º Sem	
112					2º Sem	2º Sem	
113					2º Sem	2º Sem	
114					2º Sem	2º Sem	
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad							
115					2º Sem	2º Sem	

116				2º Sem	2º Sem	
117				2º Sem	2º Sem	
118				2º Sem	2º Sem	
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar y llevar a cabo colaboración en campañas contra la violencia de género.						
119				2º Sem	2º Sem	
120				2º Sem	2º Sem	
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.						
121				2º Sem	2º Sem	
122				2º Sem	2º Sem	
123				2º Sem	2º Sem	
124				2º Sem	2º Sem	
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla sobre conciliación y corresponsabilidad						
125				2º Sem	2º Sem	
126		1er Sem		1er Sem	1er Sem	

8. Seguimiento y evaluación

De conformidad con lo estipulado en el artículo 9 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, se realizará un seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.

Para ello, se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad en la que participarán de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

Este seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad tendrá como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Conocer el grado de desarrollo de las medidas del Plan.
- Grado de corrección de las desigualdades detectadas.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones, si se comprueba que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la organización de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Elaborar informes anuales de seguimiento.

Para ello, la Comisión de Seguimiento y Evaluación, responsable de dicho seguimiento y evaluación, ha definido un proceso de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos y medidas definidas en el Plan y ha establecido un calendario anual de ejecución de las actuaciones.

Para la correcta implantación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad como de los objetivos y medidas definidas, el Comisión de Seguimiento y Evaluación, realizará reuniones telemáticas anuales, para comprobar la correcta implantación del plan de igualdad, así como para realizar un seguimiento y evaluación del cumplimiento de las distintas medidas y objetivos planteados, utilizando para ello la ficha de seguimiento que se anexa al presente plan de igualdad (*véase Anexo I*).

Esta fase se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

9. Procedimiento de modificación

La finalidad de este procedimiento es identificar los mecanismos aplicables para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, cuya responsabilidad recae en la Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Las modificaciones se podrán realizar mediante los siguientes procedimientos:

- **Adopción de acuerdos:** las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la presencia y el voto de la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

- **Resolución de discrepancias:** en caso de desacuerdo, o cuando existan diferencias sustanciales, debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución estatal 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)

- **Registro:** el resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad de la revisión del plan de igualdad.

10. Aprobación y firma

Reunidas todas las partes implicadas en la elaboración del Plan de Igualdad, tanto en representación de la empresa, como en representación de la plantilla, se aprueba el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de **Ancora Servicios Integrales S.L.** con fecha de aprobación 26 de junio de 2025.

Firma de los Integrantes de la Comisión Negociadora:

Anexo I. Ficha de seguimiento de medidas

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada

Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	☐
	Falta de recursos materiales	☐
	Falta de tiempo	☐
	Falta de participación	☐
	Descoordinación con otros departamentos	☐
	Desconocimiento del desarrollo	☐
	Otros motivos (especificar)	☐
Indicadores de proceso		
Adecuación de los recursos asignados		
Dificultades y barreras encontradas para la implantación		
Soluciones adoptadas (en su caso)		
Indicadores de impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida		

Anexo II. Acta de constitución de la comisión de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de la empresa Ancora Servicios Integrales S.L.

En Madrid, a 26 de junio de 2025, reunidos:

Por una parte, la **representación de la empresa**:

- Álvaro García Gil, Director general

En **representación de las personas trabajadoras de los centros sin RLPT**:

- Vanessa Navarro, Secretaria estatal de igualdad y formación de la FTSP-USO.
- María Victoria Embid, Responsable área de igualdad, sector seguridad privada y servicios auxiliares de UGT
- María Concepción Santodomingo Jiménez, Secretaria de Igualdad y Mujer

CCOO del hábitat

Y por otra, la **representación de los centros con representante de las personas trabajadoras**:

- Myriam Martín, delegada de personal de CCOO del Hábitat de Madrid.

Con motivo de la constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de la empresa municipal de **Ancora Servicios Integrales S.L.** en cumplimiento del artículo 8.2. j) 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.

Aunque la comisión de seguimiento no sea paritaria existe voto paritario, es decir, la parte representante de la empresa ostenta el 50% de la potestad de decisión, el otro 50% lo ostenta la representación social.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para constituir la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. Constitución y composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad estará constituida,

En **representación de la empresa** por:

- Álvaro García Gil, Director general

En **representación de las personas trabajadoras de los centros sin RLPT**:

- Vanessa Navarro, Secretaria estatal de igualdad y formación de la FTSP-USO.
- María Victoria Embid, Responsable área de igualdad, sector seguridad privada y servicios auxiliares de UGT
- María Concepción Santodomingo Jiménez, Secretaria de Igualdad y Mujer CCOO del hábitat

Y por otra, la **representación de las personas trabajadoras por los centros con RLPT**:

- Myriam Martín, delegada de personal de CCOO del Hábitat de Madrid

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

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

2. Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Las partes acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. 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).
- Elaboración de un informe anual de seguimiento, donde se recojan como mínimo la siguiente información:
 - o Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - o El grado de ejecución de las medidas, siguiendo como modelo la ficha que se detalla en el presente documento.
 - o Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - o La identificación de posibles actuaciones correctoras.
- Elaboración del informe final del Plan de Igualdad.
- Revisión, adaptación y modificaciones del Plan de Igualdad.
- El seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad es responsabilidad de la Comisión del Plan que se reunirá cada seis meses para ello.

- La toma de decisiones se hará por consenso de los y las asistentes a cada una de las reuniones.
- Los acuerdos alcanzados de reflejarán en el Acta de la reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.
- Las Actas serán firmadas al final si se ha elaborado o al comienzo de la siguiente reunión por los y las asistentes.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

3.1. Reuniones de la Comisión.

La comisión se reunirá anualmente con carácter general y, de forma extraordinaria, cada vez que sea necesario.

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitidas por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos.

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

Herramientas

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

1. Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad
2. Informe de seguimiento anual
3. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

El seguimiento tiene como objetivo:

- 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.

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

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos estatal, 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).

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por ambas partes.

3.3. Revisión del Plan.

Sin perjuicio de los acuerdos adoptados por parte de la Comisión de Seguimiento durante la ejecución del Plan, éste deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Artículo 9.2. del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que establece:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesaria la revisión, ésta implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

3.4. Confidencialidad.

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

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

3.5. Sustitución de las personas que integran la Comisión.

Las personas que integren la Comisión serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

3.6. Recursos.

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

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de

Seguimiento (desplazamiento, manutención, alojamiento, ...) para las reuniones de esta y las de preparación de la Comisión de Seguimiento serán a cargo de la empresa.

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

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, el día 26 de junio de 2025.

En representación de la empresa

En representación de la plantilla

Anexo III. Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual de Ancora Servicios Integrales S.L.

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
 - 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**
 - 3. OBJETIVOS**
 - 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
 - 5. VIGENCIA Y REVISIÓN**
 - 6. REGISTRO**
 - 7. PRINCIPIOS**
 - 8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES**
 - 9. MEDIDAS PREVENTIVAS**
 - 10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES**
 - 11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA**
- ANEXO I**

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, **ANCORA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de **ANCORA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** están orientados hacia el respeto de las personas que integran la empresa, las partes firmantes reconocen la obligación de condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en **ANCORA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

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

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

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, **ANCORA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva** ante este tipo de situaciones.

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

1. **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.

2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente a las conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
3. **Medidas reactivas** frente a las conductas contra la libertad sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
 - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándose su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, **ANCORA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- **ANCORA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el

acoso sexual y del acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no entiendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

- **ANCORA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.

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

3. OBJETIVOS

El objetivo de este protocolo es desarrollar un **procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual**, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y celeridad las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias frente a conductas que atentan contra la libertad sexual, en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.

- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una conducta contraria a la libertad sexual en el trabajo.
- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** frente a cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual en el trabajo, incluida las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

Adoptar medidas disciplinarias contra la persona agresora o acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en **ANCORA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** en territorio estatal sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

El protocolo será de aplicación a las conductas y actos contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el ámbito digital y de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

- e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, a los 4 años se realice una revisión con la parte social y de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento o actuaciones por los cambios legales, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y parte social.

La revisión del presente protocolo se llevará a cabo en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital.
2. 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 actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por delitos o conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
5. Cuando se negocie un nuevo plan de igualdad como consecuencia de las actuaciones de revisión del plan de igualdad que impliquen la necesidad de modificar el mismo.

6. REGISTRO

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma.

7. PRINCIPIOS

- **Confidencialidad y reserva:**

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

- **Diligencia y celeridad:**

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

- **Respeto y dignidad a las personas:**

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

- **Contradicción y oralidad:**

El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas. Este principio implica que deben escucharse las declaraciones de las personas implicadas, no se refiere a la presentación de pruebas (mensajes, registro de llamadas, etc.)

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

- **Protección de Datos:**

Se dará el debido respeto a la normativa de protección de datos.

- **Indemnidad frente a represalias:**

Queda prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo hacia una persona como

consecuencia de la presentación de queja, reclamación, denuncia, recurso contra su discriminación por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra su libertad sexual o la de otra persona, así como hacia quienes comparezcan como testigos o participen en el procedimiento.

- **Enfoque de género y derechos humanos:**

Se garantiza la perspectiva de género en el diseño y la aplicación de todas las medidas preventivas, procedimentales y reactivas.

- **Garantía de actuación:**

La empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

- **Resarcimiento a la persona acosada y protección social de la víctima:**

Los daños sufridos por la persona acosada serán resarcidos en la medida de lo posible y se establecerán medidas para proteger su salud psicológica y física durante el procedimiento y con posterioridad al mismo, si fuera necesario.

- **Restitución de las víctimas:**

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

- **Garantía de los derechos laborales y de protección social de la víctima:**

Se garantizarán todos los derechos laborales de la víctima y su protección social si fuera necesario, facilitando la obtención de ayuda psicológica, el acceso a servicios sociales de atención, etc.

8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

8.1. Conductas contra la libertad sexual

Se consideran **conductas contra la libertad sexual** todas aquellas conductas y/o actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionen el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo los cometidos en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos (Art. 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión que eviten la comisión de este tipo de conductas, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que se definen a continuación:

8.1.1. Acoso sexual

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

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

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

- **Tipos de acoso sexual**

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

A) *Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual*

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

B) *Acoso sexual ambiental*

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

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

Conductas verbales

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

No verbales

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

Físicas

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

8.1.2. Acoso por razón de sexo

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

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

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

- **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

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

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de sexo/género.

- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, **ANCORA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** llevará a cabo las siguientes medidas:

- ***Información y Sensibilización***
 - ✓ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
 - ✓ El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla, teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
 - ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para **ANCORA SERVICIOS INTEGRALES S.L.**
 - ✓ Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
- ***Formación***
 - ✓ Se impartirá la formación necesaria en prevención e intervención frente a

conductas contra la libertad sexual a todas las personas que formen parte de la comisión.

- ✓ Se organizarán talleres formativos para la plantilla sobre prevención y actuación frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, e incidiendo en el ámbito digital.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTARIAS

10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

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

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de **ANCORA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de **ANCORA SERVICIOS INTEGRALES S.L.:**
 - o Álvaro García Gil
 - o José Antonio Vidal Sánchez
- Por parte de la representación social:
 - o UGT
 - o CCOO
 - o USO

Se establecerán las personas, en cada caso, de manera rotativa por representatividad, entre los sindicatos firmantes del protocolo.

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

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

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora, así como los recursos y el tiempo requerido por la RLPT que forme parte de dicha comisión, serán por cuenta de la empresa.

10.2. Procedimiento de actuación

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

• *Fase I. Denuncia*

La **denuncia** deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico acososexual@ancorasi.es al agente de igualdad designado por la empresa, quien será la única persona receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional, quien convocará a los miembros de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, para determinar si hay indicios suficientes para apertura del protocolo y que personas de la parte social se designan para la instrucción, de cada caso.

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

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipo de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

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

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

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

Desde el momento de la recepción de la denuncia, la empresa deberá tomar medidas cautelares para garantizar la seguridad de la víctima.

• *Fase II. Investigación*

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de **5 días hábiles** a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de **5 días hábiles** se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

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

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las

personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de conducta contra la libertad sexual, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

• **Fase III. Resolución**

Se deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 5 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

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

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas y

de formación a la Dirección. En el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborales, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

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

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

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

ANEXO I

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso/conducta contra la libertad sexual:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de (INDICAR TIPO DE CONDUCTA CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL / ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

