I PLAN DE IGUALDAD

2025 - 2029

1. INTRODUCCIÓN:

a. LA EMPRESA. EL COMPROMISO

b. DATOS BÁSICOS DE LA ORGANIZACIÓN

2. INICIO Y DIAGNÓSTICO

2.2 Naturaleza, ámbito de aplicación, vigencia y marco legal

2.3 Comisión Negociadora

2.4 Materias objeto de diagnóstico

2.4 Diagnóstico cuantitativo

2.5 Diagnóstico cualitativo

3. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

3.1 Objetivos generales

3.2 Objetivos específicos

3.3 Medidas

3.4 Cronograma

3.5 Seguimiento, evaluación, revisión y modificación

4. ANEXOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

2. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L.)
3. PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. INTRODUCCIÓN:

a) LA EMPRESA. EL COMPROMISO

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado con el compromiso principal de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L. y evitar cualquier tipo de discriminación. Por ello la Dirección de la empresa declara su compromiso, que ha sido difundido y publicado a todas las partes interesadas. GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L. asume el compromiso de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación, ya sea directa o indirecta. Este compromiso se refleja en la implementación de políticas que promuevan la equidad en todos los procesos organizativos y de recursos humanos.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

GREEN SECURITY SINCE 2023, 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 impuso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización y el respeto a la orientación sexual y la expresión de género, 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 legal de trabajadores y trabajadoras, 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.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente a efectos de negociación..

Atendiendo a este compromiso, el Plan de Igualdad de GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L. se regirá por los principios que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El presente Plan de Igualdad, ha sido negociado a lo largo de varios meses durante 2025, siendo acordado de forma unánime entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, comprometiéndose las partes a cumplir lo pactado en el mismo marco de colaboración y buena fe que ha presidido su negociación.

b) DATOS BÁSICOS DE LA ORGANIZACIÓN

Razón Social: GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L.

Domicilio Social: C/ Gaspar Méndez, 17C, 3ºA - 06011 Badajoz

Número de Centros: 2

Sector de Actividad: Vigilancia y Protección

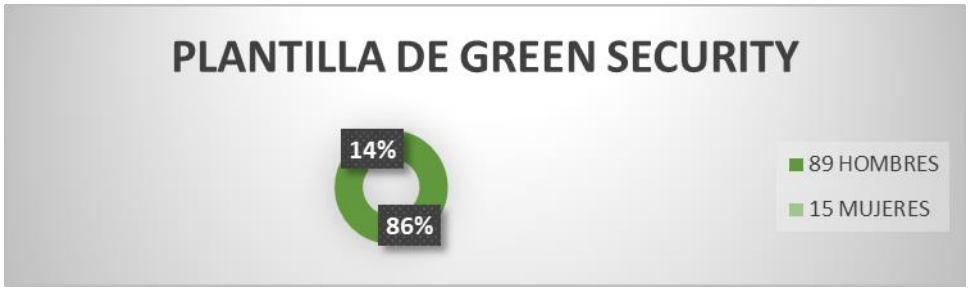
Convenio Colectivo: Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad

CNAE: 8010 - Actividades de Seguridad Privada

Número de Trabajadores: 104

c) NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS

La plantilla de GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L. se muestra aquí representada, a fecha 31 de diciembre de 2024.



A partir de estos indicadores, se evidencia que GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L. es una empresa claramente **integrada mayoritariamente por hombres**.

d) ORGANIGRAMA

2. INICIO Y DIAGNÓSTICO

a) Naturaleza, ámbito de aplicación, vigencia y marco legal

NATURALEZA

Nuestro I Plan de Igualdad es un documento estratégico que se aborda y expone como "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo".

Contiene objetivos y medidas viables y realistas, tanto en los plazos para llevarlas a cabo, como en los recursos requeridos, adaptados a la realidad de la empresa.

Se trata de un Plan de Igualdad:

- ✓ **estratégico**, ya que articula un nuevo enfoque de la empresa a partir de un compromiso de alto nivel,
- ✓ **colectivo-integral,** es decir, pretende incidir positivamente no solo en las mujeres sino en el conjunto de las personas trabajadoras de la empresa,
- ✓ **transversal**, debe estar presente en todas las áreas, estructuras y políticas de la empresa,
- ✓ **dinámico y flexible**, adaptable a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización,
- ✓ **participativo y dialogado**, en el que se ha dado voz y han participado las personas trabajadoras en la empresa,
- ✓ **temporal**, con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación a nivel nacional, a la totalidad de la plantilla de GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L. en los centros de trabajo que la empresa tiene establecidos en

Cádiz y Badajoz y en las localidades del territorio español donde presta servicios y en aquellas en las que se pueda establecer en España.

Se extenderá, asimismo, a todas aquellas personas que, bajo la dependencia de una tercera persona, lleven a cabo actividades o presten servicios en la empresa, siempre que no cuenten con un Plan de Igualdad propio y así se acuerde con la representación legitimada para la negociación de un Plan de Igualdad.

Desarrollará e implantará sus efectos en todo el territorio nacional.

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento asumirá la responsabilidad de liderar el proyecto de implantación e implementación, asegurando su cumplimiento, y realizando tanto el seguimiento marcado como su evaluación.

VIGENCIA

La vigencia del plan de Igualdad será de 4 (cuatro) años, sin perjuicio de que, por circunstancias sobrevenidas, las partes de común acuerdo decidan realizar una revisión del mismo, de conformidad con lo establecido en la normativa de aplicación.

Tras los tres primeros años de vigencia del presente Plan, durante el cuarto y último año de su vigencia, la Comisión de Vigilancia y Seguimiento procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, una vez comprobadas las medidas de seguimiento y evaluación según las fechas establecida en el citado Plan, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente.

MARCO LEGAL

- Normativa nacional

A nivel estatal, el principio de igualdad se recoge en los artículos 1 y 14 de la Constitución Española, en la que se proclama la igualdad ante la ley sin discriminación de ningún tipo entre los derechos fundamentales, con el artículo 14; que se acompaña de la disposición del artículo 9.2. que promueve la igualdad efectiva aludiendo a los poderes públicos como responsables de erradicar todo obstáculo que lo impida. Asimismo, el artículo 35.1 alude a la no discriminación de remuneración entre sexos por igual trabajo.

En este sentido, la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007 supone un avance significativo en relación a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al establecer mecanismos concretos para el desarrollo de este principio, como es el caso del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el ámbito de la empresa.

- Normativa autonómica

El Estatuto de Autonomía para Andalucía, en materia de igualdad y violencia de género propugna en su Artículo 1 como valores superiores la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político para todos los andaluces, en un marco de igualdad y solidaridad con las demás Comunidades Autónomas de España.

Asimismo, el Artículo 9 señala que Todas las personas en Andalucía gozan como mínimo de los derechos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás instrumentos europeos e internacionales de protección de los mismos ratificados por España.

Debemos destacar también que el Estatuto de Autonomía entre sus principios rectores señala que Los poderes de la Comunidad Autónoma orientarán sus políticas públicas a garantizar y asegurar el ejercicio de los derechos reconocidos en el Estatuto de Autonomía y alcanzar los objetivos básicos establecidos en el artículo 10, mediante la aplicación efectiva de una serie de principios rectores, entre los que se enumera la lucha contra el sexismo, la xenofobia, la homofobia y el belicismo, especialmente a través de la educación en valores que fomente la igualdad, la tolerancia, la libertad y la solidaridad.

Estatuto de Autonomía de Extremadura. El Estatuto de Autonomía, reformado por la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, establece en su artículo 7.12 que: "Consideran un objetivo irrenunciable que informará todas las políticas regionales y la práctica de las instituciones, la plena y efectiva igualdad de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública, familiar, social, laboral, económica y cultural. Asimismo, removerán los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias."

Este precepto obliga a los poderes públicos de Extremadura a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, implementando medidas de acción positiva cuando sea necesario.

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura. Esta ley tiene como objetivo hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Extremadura, y

combatir de modo integral la violencia de género.

- Normativa europea

Con el Tratado de Roma, en 1957, se inicia la normativa europea en materia de igualdad de oportunidades, en el que se hace hincapié en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres que realicen el mismo trabajo, prohibiendo así la discriminación salarial por razón de sexo en los Estados a él adheridos Años más tarde, el Tratado de Ámsterdam, en 1997, establece la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental de la Unión Europea, y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea recoge el principio de igualdad ante la ley y la igualdad entre hombres y mujeres, así como la prohibición de discriminación o las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato.

- Normativa internacional

La igualdad es un valor y un principio jurídico reconocido a nivel internacional. Desde que en el año 1948 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó la I Declaración de los Derechos Humanos, la igualdad entre mujeres y hombres constituye un derecho jurídico universal, protagonista de un importantísimo impulso desde la segunda mitad del siglo XX hasta nuestros días.

Posteriormente, y en el marco de la ONU, tienen lugar la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967 y el Tratado derivado de la Convención por la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) en 1979, así como las 4 Conferencias Mundiales sobre la Mujer en el marco de la Organización de las Naciones Unidas (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985 y Beijing, 1995).

Además de la aplicación de las distintas normas anteriormente citadas en el presente documento, también se aplicará toda aquella normativa vigente aplicable a la materia no especificada.

El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, creado para garantizar y promover el principio de la igualdad de remuneración del salario entre hombres y mujeres cuando realizan un trabajo de igual valor.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso.

b) Comisión Negociadora

Suscribe el presente Plan de Igualdad la Comisión Negociadora constituida el 27 de mayo de 2025, según acta de constitución firmada por todas las partes, con la siguiente composición, que será paritaria entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, contando además con las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren, designando a las personas que a continuación se relacionan:

De una parte, como representación empresarial:

DAVID REBOLLO MORENO – JEFE DE SEGURIDAD

ANTONIA NÚÑEZ VARA – RESPONSABLE DE CALIDAD

JOSÉ MANUEL MANZANO PARAZUELO – DIRECCIÓN

JOHANA GÓMEZ PEREIRA – DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

INMACULADA JORGE JORGE, Delegada de Personal del centro de trabajo de Badajoz.

En representación de los centros sin RLPT:

MARÍA VICTORIA EMBID MARTÍN - Dirección Sectorial - Sector Seguridad Privada y Servicios Auxiliares - FeSMC UGT

MARIAN LÓPEZ MARTÍNEZ – Representante de CCOO del Habitat.

VANESA NAVARRO RODRÍGUEZ- Secretaria Estatal de igualdad de la FTSP-USO

Ambas partes se reconocen legitimidad para llevar a cabo la negociación.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión Negociadora tendrá las siguientes competencias:

- Informar al personal de GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L. sobre el compromiso de la dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará, en representación de la plantilla, por la representación

legal de los trabajadores, negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.

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

La Comisión Negociadora elaborará el informe final de diagnóstico, que se cerrará con un apartado de conclusiones generales, identificando las propuestas de mejora en cada área y las prioridades de actuación en cada una de ellas.

c) Materias objeto de Diagnóstico

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de lgualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

3. CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO
4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL y RETRIBUCIONES
5. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
6. PROMOCIÓN PROFESIONAL
7. FORMACIÓN
8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
9. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA
10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
11. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE
13. VIOLENCIA DE GÉNERO

DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

El diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, a todos los niveles jerárquicos y a su sistema de clasificación profesional.

Para la realización del diagnóstico cuantitativo se necesitan una serie de datos referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH).

El Análisis de datos Cuantitativos se realiza con un cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos: tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales, etc.

La fecha de recogida de información es la de 31 de diciembre de 2024.

La fecha de realización del diagnóstico es la de 18 de junio de 2025.

Se ha obtenido gracias al análisis del grado de incorporación del principio de igualdad y no discriminación múltiple e interseccional por asociación o error. Para elaborar dicho diagnóstico, se ha recabado información desagregada por sexo procedente de las siguientes fuentes:

- Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (código de convenio n.º 99004615011982), para el periodo 2023-2026.

Los indicadores de las áreas analizadas, se han recogido usando tablas de datos, referentes a valores absolutos y a los porcentajes correspondientes a la variable analizada.

A partir de estos indicadores, se detecta que el GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L.es una empresa integrada mayoritariamente por hombres.

1. CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Distribución de la plantilla por edades				
EDADES	**TOTAL**	**Mujeres**	**Hombres**	**Índice de concentración**

		Nº	% dist.	Nº	% dist.	Mujeres	Hombres
hasta los 29 años	15	2	13,33%	13	86,67%	13%	15%
30-40 años	19	1	5,26%	18	94,74%	7%	20%
41-50 años	**31**	**6**	**19,35%**	**25**	**80,65%**	**40%**	**28%**
51-60 años	**28**	**5**	**17,86%**	**23**	**82,14%**	**33%**	**26%**
61 años	4	1	25,00%	3	75,00%	7%	3%
62 años	5		0,00%	5	100,00%		
63 años	2		0,00%	2	100,00%		
64 años							
65 años							
TOTAL	104	15		89			

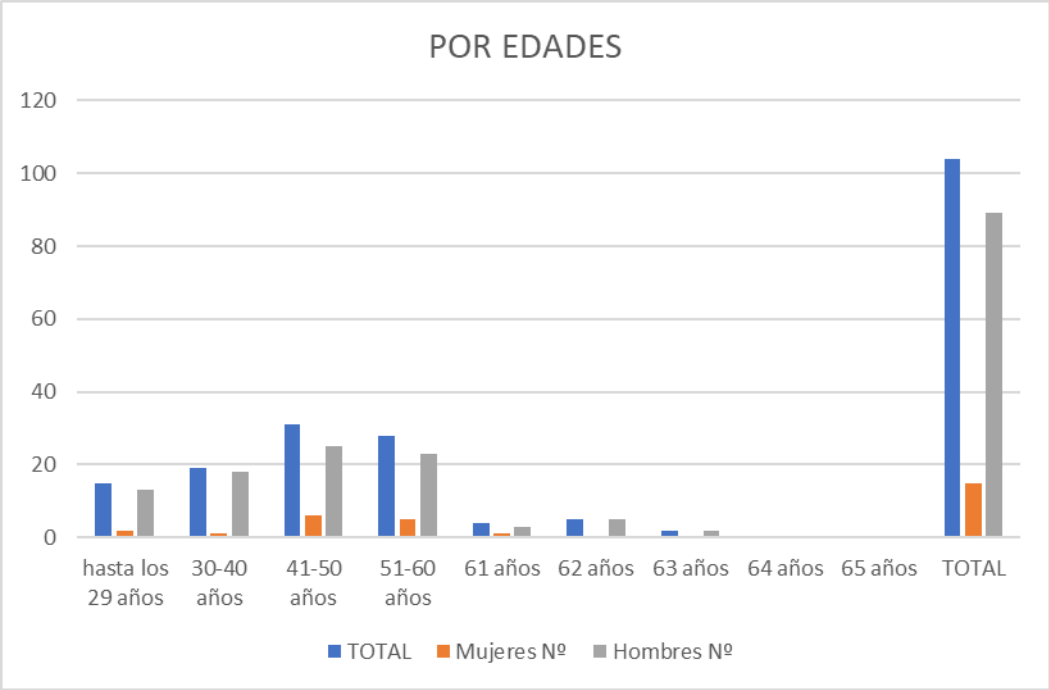
Se ha realizado un análisis de la distribución de la Plantilla, resultando del mismo que la plantilla según edad y sexo muestra una **clara concentración de hombres en los tramos de edad comprendidos entre los 40 y los 60 años**, lo que configura un perfil predominante de trabajador de mediana a avanzada edad, y de sexo masculino. Este patrón refleja las tendencias habituales del sector de la seguridad privada, caracterizado por una baja incorporación de personas jóvenes y una escasa representación femenina en los puestos operativos.

Llama la atención la **ausencia total de personas trabajadoras en el tramo de edad de 20 a 29 años**, lo cual puede tener un impacto negativo en términos de renovación generacional. Esta carencia podría deberse a factores como la percepción de las condiciones laborales, la exigencia de ciertas habilitaciones profesionales o la escasa visibilidad del sector entre la población más joven. Esta situación plantea la necesidad de estrategias de atracción y retención de talento joven, incorporando además la perspectiva de género para promover la entrada de mujeres jóvenes en el sector.

En los tramos comprendidos entre 41 y 60 años, se concentra el mayor número de personas trabajadoras, y dentro de este grupo, la gran mayoría son hombres. Esta desproporción por sexo y edad deberá ser tenida en cuenta en el diseño de las políticas internas de igualdad, para evitar que se consoliden dinámicas de exclusión o escasa diversidad.

Asimismo, se ha procedido a realizar un desglose detallado por año de nacimiento de los 11 trabajadores de mayor edad, con el fin de analizar de forma precisa las **franjas de edad cercanas a la jubilación**. Este análisis permite prever posibles salidas de la plantilla en el corto y medio plazo, y facilita

la planificación de medidas para la gestión del conocimiento, el relevo generacional y la promoción interna.



DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO

El análisis de la plantilla revela que la mayoría de las contrataciones, tanto de mujeres como de hombres, se realiza mediante **contratos de carácter indefinido y a jornada completa**.

Esta tendencia refleja una política de **estabilidad laboral** en la empresa, lo cual es especialmente relevante en el sector de la seguridad privada, donde no siempre se garantiza este tipo de vinculación contractual.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO							
TIPO DE CONTRATO	TOTAL	Mujeres		Hombres		Índice de concentración	
		Nº	% DISTR	Nº	% DIST	Mujeres	Hombres
Temporal a tiempo completo	9	1	11,11	8	88,89	6%	9%
Temporal a tiempo parcial	8	2	25,00	6	75,00	13%	7%
Indefinido a tiempo completo	62	11	17,74	51	82,26	69%	58%
Indefinido a Tiempo Parcial	25	2	8,00	23	92,00	13%	26%
TOTAL	104	16		88			

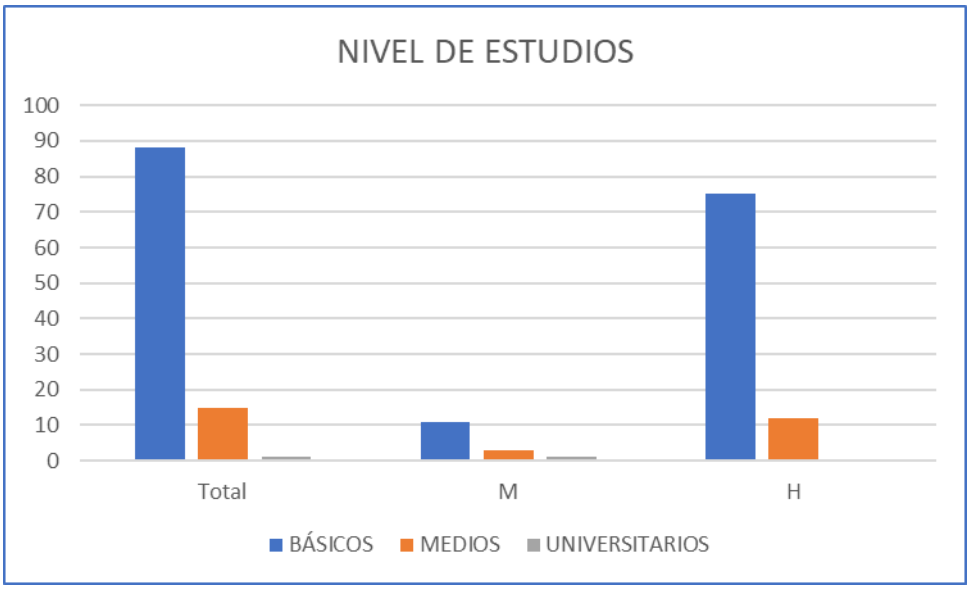
Este predominio del contrato indefinido implica que las personas trabajadoras cuentan con una **mayor seguridad en el empleo** y con derechos consolidados en materia de protección laboral, acceso a

formación continua, promoción profesional y ejercicio corresponsable de los derechos vinculados a la vida personal, familiar y laboral.

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS

POR NIVEL ACADÉMICO							Índice de concentración	
Puesto de trabajo	**Nivel de estudios**	**Total**	**M**	**%DISTR**	**H**	**% DISTR**	**Mujeres**	**Hombres**
Dirección Centro	BÁSICOS	88	11	12,50	75	85,23	73%	86%
	MEDIOS	15	3	20,00	12	80,00	20%	14%
	UNIVERSITARIOS	1	1	100,00	0	0,00	7%	0%
TOTAL		104	15		87			100%

- El análisis de la plantilla pone de manifiesto que predomina el personal **con nivel de estudios básicos**, es decir, con formación equivalente a educación secundaria obligatoria o inferior. Este perfil formativo es característico del sector de la seguridad privada, en el que para el desempeño de funciones operativas (vigilantes de seguridad, controladores de accesos, etc.) se exige legalmente la obtención de habilitaciones profesionales específicas, pero no necesariamente una formación reglada de nivel medio o superior.
- Este hecho no implica una falta de cualificación profesional, ya que muchas de estas personas trabajadoras han completado **formación específica en seguridad**, cursos acreditativos y certificaciones profesionales exigidas para el ejercicio de su actividad. Sin embargo, desde la perspectiva de igualdad de oportunidades, es importante considerar que un menor nivel educativo puede limitar el acceso a otras oportunidades laborales o formativas dentro de la empresa, así como condicionar las posibilidades de promoción interna, especialmente para las mujeres si se cruzan con otros factores de desigualdad.
- En cambio, en los puestos de responsabilidad media y alta, como los mandos intermedios y cargos de dirección, se observa un **nivel formativo superior**, siendo habitual la posesión de titulaciones de grado medio, formación profesional de segundo grado o estudios universitarios. Esta diferenciación formativa es coherente con las exigencias del desempeño de funciones de gestión, coordinación de equipos y responsabilidad técnica o estratégica.



DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD

ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA					
	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
de 1 a 5 años	104	15	14,70%	89	85,29%
Mád de 5 años					
Más de 10 años					
TOTAL					

- La plantilla actual se caracteriza por presentar un **bajo nivel de antigüedad**, ya que la totalidad de las personas trabajadoras han sido contratadas en un período comprendido entre 1 y 5 años.
- Esta circunstancia responde, en parte, a la reciente constitución de la empresa.
- Esta realidad incide entre otros aspectos, en las dinámicas de promoción profesional, en la política de formación dentro de la organización.

CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo están determinadas principalmente por la **naturaleza del servicio** y las exigencias de los **distintos contratos con los clientes**.

Esta particularidad conlleva una planificación horaria diversificada y adaptativa, en la que el personal operativo desempeña su labor bajo diferentes modalidades de turnos, mientras que el personal administrativo se rige por un horario fijo en oficina.

1. Organización de turnos

El personal de vigilancia realiza su trabajo en función de las necesidades específicas de cada cliente, lo que da lugar a una variedad de turnos, tales como:

Puesto de Trabajo	T.	12 H.		% DIST.		% CONC.	
		M	H	M	H	M	H
DIRECCIÓN	0	0	0				
COMERCIAL	0	0	0				
ADMINISTRATIVAS	0	0	0				
JEFE/A DE SEGURIDAD	0	0	0				
JEFE/A DE SERVICIO	0	0	0				
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	0	0	0				
VIGILANTE DE SEGURIDAD	77	7	70	9,09%	90,91%	100,00%	100,00%
TOTAL horas		7	70				

Puesto de Trabajo	T.	8 H.		% DIST.		% CONC.	
		M	H	M	H	M	H
DIRECCIÓN	2	0	2		100,00%	0,00%	8,70%
COMERCIAL	1	1	0	100,00%		12,50%	0,00%
ADMINISTRATIVAS	2	2	0	100,00%		25,00%	0,00%
JEFE/A DE SEGURIDAD	1	0	1		100,00%		4,35%
JEFE/A DE SERVICIO	1	0	1		100,00%		4,35%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	0	1		100,00%		4,35%
VIGILANTE DE SEGURIDAD	23	5	18	21,74%	78,26%	62,50%	78,26%
TOTAL horas		8	23				

Puesto de Trabajo	T.	6 H.		% DIST.		% CONC.	
		M	H	M	H	M	H
DIRECCIÓN	0	0	0				
COMERCIAL	0	0	0				
ADMINISTRATIVAS	0	0	0				
JEFE/A DE SEGURIDAD	0	0	0				

JEFE/A DE SERVICIO	0	0	0				
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	0	0	0				
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0	0	0				
TOTAL horas		0	0				

Puesto de Trabajo	T.	L/V		% DIST.		% CONC.	
		M	H	M	H	M	H
DIRECCIÓN	2	0	2		1		66,67%
COMERCIAL	1	1	0	1		33,33%	
ADMINISTRATIVAS	2	2	0	1		66,67%	
JEFE/A DE SEGURIDAD	0	0	0				
JEFE/A DE SERVICIO	0	0	0				
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	0	1		1		33,33%
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0	0	0				
TOTAL horas		3	3				

- Turnos de 12 horas, distribuidos en mañana, tarde o noche, comunes en servicios que requieren cobertura continuada durante las 24 horas.
- Turnos de 8 horas, especialmente en el turno de noche, aplicables en servicios con requerimientos intermedios de vigilancia.
- Turnos de 6 horas, por lo general en horario de mañana, para servicios con menor carga operativa.
- Otros turnos específicos y adaptados a las condiciones del servicio contratado.

El sistema de turnos puede ser rotativo, y en muchos casos implica la prestación de servicios durante fines de semana y festivos, garantizando siempre los descansos legales establecidos.

2. Horario del personal administrativo

El personal de oficina tiene un horario fijo de lunes a viernes, en jornada partida, comprendido entre las 09:00 h y las 14:00 h, y por la tarde de 16:30 h a 19:00 h, con presencia física en las instalaciones de la empresa.

3. Descansos y pausas

De acuerdo con la normativa laboral vigente y el convenio colectivo del sector de seguridad privada, se respetan los descansos mínimos entre jornadas, así como los descansos semanales obligatorios. Durante las jornadas de trabajo se contempla una pausa de descanso, especialmente en los turnos de duración prolongada, cuya aplicación se ajusta a la operativa del servicio y se coordina con los responsables de equipo o supervisores.

4. Vacaciones

Las personas trabajadoras disfrutan del período de vacaciones anuales retribuidas conforme a lo establecido en el convenio colectivo aplicable. La planificación de las vacaciones se realiza procurando equilibrar las necesidades del servicio con los derechos del personal, fomentando el descanso efectivo.

5.Trabajo a distancia y/o teletrabajo

En el contexto actual de la empresa, dedicada a servicios de vigilancia y seguridad, no se identifican situaciones de trabajo que se desarrollen de forma habitual bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Las funciones inherentes a los puestos operativos exigen la presencia física del personal en los centros de trabajo o en los emplazamientos designados por los clientes, lo que condiciona la posibilidad de implementar este tipo de modalidad. No obstante, se considera relevante dejar constancia de esta circunstancia en el diagnóstico, a efectos de futuras valoraciones que puedan realizarse en relación con posibles puestos administrativos o de coordinación que sí pudieran ser susceptibles de una organización del trabajo más flexible en este sentido.

CESES EN LA ORGANIZACIÓN

CESES 2024	T.			% DIST.		% CONC.	
		M	H	M	H	M	H
BAJA VOLUNTARIA	39	7	32		82,05%	70,00%	44,44%
DESPIDO OBJETIVO	11	1	10	9,09%		10,00%	13,89%
FIN DE CONTRATO	12	1	11	8,33%		10,00%	15,28%
NO SUPERACIÓN PERÍODO DE PRUEBA	20	1	19		95,00%		26,39%
TOTAL horas		10	72				

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

Distribución de la plantilla por categorías						CONCENTRACIÓN	
CATEGORÍA	TOTAL	Mujeres		Hombres		mujeres	hombres
		Nº	% dist	Nº	% dist		

DIRECCIÓN	1	0	0,00%	1	100,00%	0	1,12%
COMERCIAL	1	1	100,00%	0	0,00%	6,67%	0,00%
ADMINISTRATIVAS	2	2	100,00%	0	0,00%	13,33%	0,00%
JEFE/A DE SEGURIDAD	1	0	0,00%	1	100,00%	0	1,12%
JEFE/A DE SERVICIO	1	0	0,00%	1	100,00%	0	1,12%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	0	0,00%	1	100,00%	0	1,12%
VIGILANTE DE SEGURIDAD	97	12	12,37%	85	87,63%	80,00%	95,51%
TOTAL	104	15	14,42%	89	85,58%		

Las categorías de la organización son las siguientes:

DIRECCIÓN

COMERCIAL

ADMINISTRATIVAS

JEFE/A DE SEGURIDAD

JEFE/A DE SERVICIO

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A

VIGILANTE DE SEGURIDAD

- En la estructura organizativa de la empresa se observa que el puesto de **Dirección** está ocupado por un hombre, lo que refleja una presencia masculina en la cúspide jerárquica. No obstante, en los niveles de **mandos intermedios**, como jefaturas de equipo, supervisión o coordinación de servicios, se constata una equilibrada representación entre hombres y mujeres, lo que indica un avance positivo en términos de igualdad de oportunidades para el acceso a funciones de responsabilidad en niveles intermedios de decisión.
- Sin embargo, este equilibrio no se reproduce de forma homogénea en el conjunto de la plantilla. En particular, se detecta una clara infrarrepresentación femenina en el personal operativo, es decir, en los puestos de vigilantes de seguridad y otras funciones directamente vinculadas con la prestación del servicio al cliente. Este fenómeno reproduce una **segregación ocupacional de tipo horizontal**, habitual en el sector, en el que los roles tradicionalmente atribuidos a hombres continúan condicionando el acceso de las mujeres a determinados puestos.

- La escasa presencia de mujeres en estos puestos operativos puede deberse a diversos factores, como los estereotipos de género asociados a la profesión, las condiciones físicas o de disponibilidad horaria exigidas, o la falta de referentes femeninos en dichas ocupaciones.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVELES JERÁRQUICOS

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA							
Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo						Índice de concentración	
Tipo de contrato	Mujeres	% DIST	Hombres	%DIST	Total	Mujeres	Hombres
Órganos de dirección	0	0	2	100	2	0%	2%
Mandos intermedios	2	100	0	0	2	13%	0%
Resto de plantilla	13	13	87	87	100	87%	66%
Total	15		89		104		

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

De manera complementaria a las categorías profesiones definidas en el convenio colectivo, la Comisión Negociadora del plan de igualdad elabora una valoración de puestos de trabajo.

La valoración debe referirse a cada una de las **tareas y funciones** de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y sus características, con independencia del tipo de contrato de trabajo.

Se deben identificar las posibles diferencias y desigualdades salariales, así como las relativas a las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional.

6) Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales de alarma, la prestación de servicios de respuesta de las alarmas que se produzcan, cuya realización no corresponda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

La distribución de los puestos de trabajo, incorporada a la herramienta de VPT los categoriza de la siguiente manera:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
DIRECCIÓN		1	Masculinizada

COMERCIAL	1	0	Feminizada
ADMINISTRATIVAS	2		Feminizada
JEFE/A DE SEGURIDAD		1	Masculinizada
JEFE/A DE SERVICIO		1	Masculinizada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		1	Masculinizada
VIGILANTES DE SEGURIDAD	12	85	Masculinizada

- Los puestos que se encuentran feminizados son: ADMINISTRATIVAS Y COMERCIAL
- Los puestos masculinizados son: DIRECCIÓN, JEFE/A DE SEGURIDAD, JEFE/A DE SERVICIO. AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A y VIGILANTE DE SEGURIDAD

  - La herramienta del Ministerio establece **seis factores principales para valorar los puestos**:

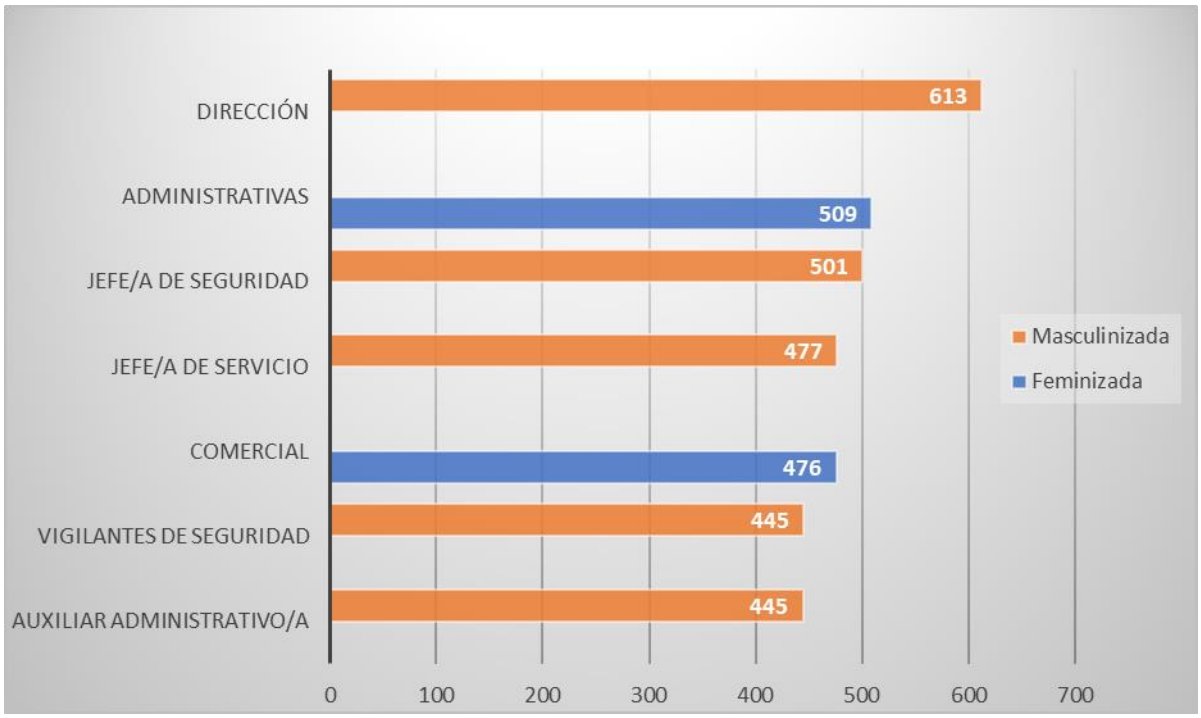
  1. Formación requerida
  2. Experiencia previa
  3. Complejidad del puesto
  4. Nivel de responsabilidad
  5. Condiciones físicas y ambientales
  6. Polivalencia

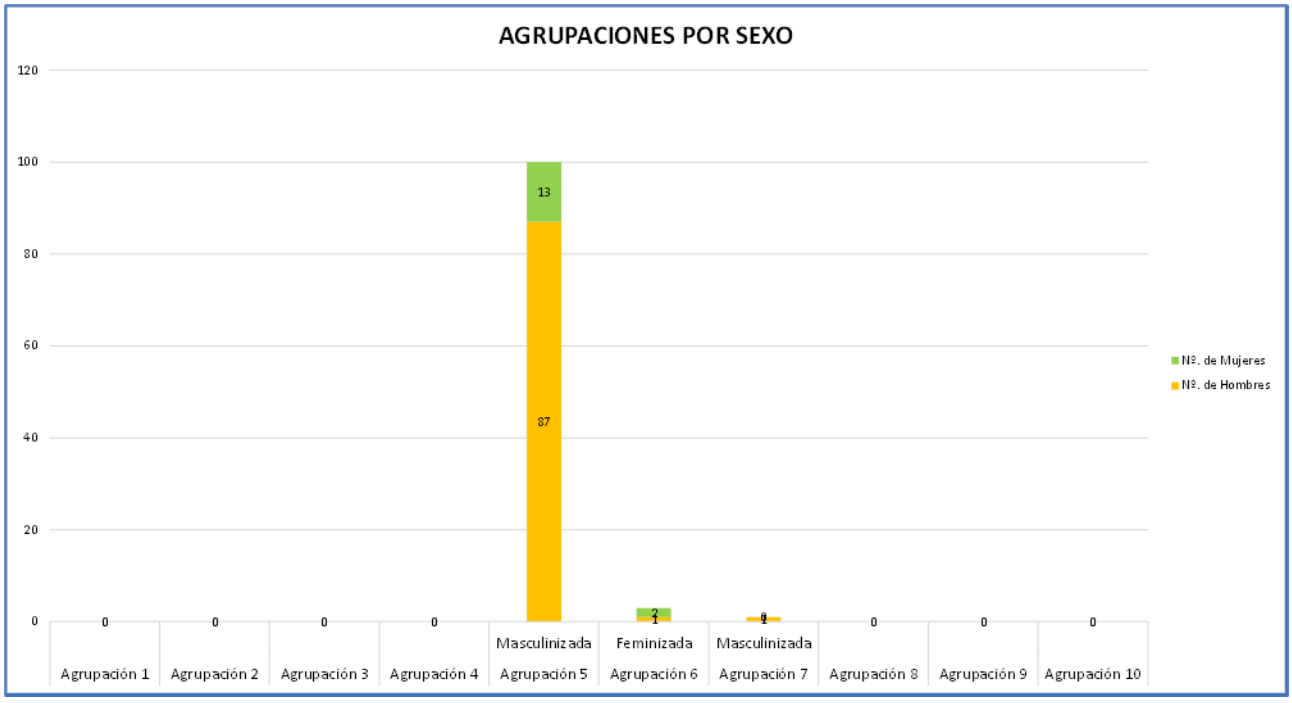
  - Cada puesto se ha valorado asignando niveles en cada uno de estos factores. A cada nivel se ha asignado una puntuación orientativa basada en las escalas habituales de evaluación.

  - La suma de estas puntuaciones proporciona una estimación del valor del puesto.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	DIRECCIÓN(613)
Agrupación 6	ADMINISTRATIVAS(509)
	JEFE/A DE SEGURIDAD(501)
Agrupación 5	COMERCIAL(476)
	JEFE/A DE SERVICIO(477)
	VIGILANTES DE SEGURIDAD(445)
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A(445)

PUNTIACIÓN POR PUESTO Y SEXO





RETRIBUCIONES

- Para el análisis de las percepciones salariales con una perspectiva de género, la empresa cuenta con un **registro retributivo** de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.
- La plantilla considerada para la elaboración del registro retributivo, en línea con el presente informe de auditoría retributiva, ha sido la plantilla que ha recibido algún tipo de remuneración durante el periodo de referencia, que ha sido el **año natural 2024**, es decir, se han considerado las retribuciones percibidas de 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024.
- Se han calculado el promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas, en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y de cada una de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable a la empresa, así como por puestos de trabajo de igual valor.

RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

Promedio

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	GRAT. EXT.	HORAS EXTRA	INCENTIVOS	NOCTURNIDAD	FESTIVOS	PELIGROSIDAD	PRODUCTIVIDAD	PLUS ACTIVIDAD	NOCHE BUENA	PRODUCTOS EN	GRAT ABS VOL
TOTAL							**15%**	**14%**			**40%**	**47%**	**45%**		**0%**	**-13%**	**100%**	**-362%**
Hombre	90	90	25	0	0	25	1.183	294	0	0	24	16	23	0	27	4	4	16
Mujer	16	16	5	0	0	5	1.009	252	0	0	14	9	13	0	27	5	0	76

RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

Mediana

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	GRAT. EXT.	HORAS EXTRA	INCENTIVOS	NOCTURNIDAD	FESTIVOS	PELIGROSIDAD	PRODUCTIVIDAD	PLUS ACTIVIDAD	NOCHE BUENA	PRODUCTOS EN	GRAT ABS VOL
TOTAL							*0%*	*0%*					*33%*					
Hombre	*90*	*90*	*25*	*0*	*0*	*25*	*1.095*	*274*	*0*	*0*	*0*	*0*	*23*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
Mujer	*16*	*16*	*5*	*0*	*0*	*5*	*1.095*	*274*	*0*	*0*	*0*	*0*	*15*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*

En el análisis del registro retributivo correspondiente al periodo ENERO 2024 – DICIEMBRE 2024, se detecta una **diferencia significativa en algunos conceptos retributivos complementarios**, tales como los pluses por nocturnidad, festivos y peligrosidad. Estos conceptos presentan una retribución mayor para los trabajadores hombres en comparación con las trabajadoras.

Las brechas salariales existentes se producen **a causa de los complementos**, lo cual indica que las diferencias salariales se amplifican con los pagos adicionales ligados a las condiciones laborales específicas.

La diferencia observada se justifica por la **mayor presencia de hombres en turnos nocturnos, realización de tareas con alta peligrosidad y desempeño de tareas en festivos**, tal y como se recoge en los registros internos de turnos y partes de trabajo:

ANÁLISIS DE COMPLEMENTOS SALARIALES Y EXTRASALARIALES CON BRECHA SALARIAL POSITIVA A FAVOR DE LA PLANTILLA MASCULINA:

- **Plus de NOCTURNIDAD**

Brecha de 40%

Justificación: la planificación de turnos refleja que los hombres son asignados con mayor frecuencia a franjas horarias nocturnas, en cumplimiento de la normativa de organización interna.

Durante el análisis de la auditoría retributiva en GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L., se ha detectado una diferencia significativa en la percepción del complemento por nocturnidad, con una brecha del 30% a favor de los hombres. Esta diferencia ha sido constatada a través del análisis de los datos del registro retributivo.

La explicación de esta diferencia se fundamenta en que los turnos nocturnos, son desempeñados mayoritariamente por trabajadores hombres. Esta asignación está directamente relacionada con la planificación operativa de la empresa, basada en la **disponibilidad voluntaria del personal, la cobertura de servicios con requerimientos específicos en horario nocturno y la aceptación voluntaria por parte de los trabajadores**.

Esta asignación no obedece a una preferencia empresarial o a un criterio discriminatorio, sino a una distribución operativa basada en necesidades del servicio y disponibilidad efectiva del personal.

- **Plus de FESTIVOS y FINES DE SEMANA**

Brecha de 47%

Justificación: un mayor número de hombres realiza servicios en fines de semana y festivos, vinculándose exclusivamente al horario y disponibilidad efectiva.

En el marco del análisis retributivo realizado en GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L., se ha evidenciado una brecha del 38% en la percepción del plus correspondiente a servicios prestados durante fines de semana y festivos, en favor del personal masculino.

El motivo principal de esta diferencia se encuentra en la distribución efectiva del personal durante dichos días, reflejando una mayor asignación de hombres a los turnos correspondientes a sábados, domingos y días festivos. Esta asignación **obedece a factores de disponibilidad y preferencias manifestadas por los propios trabajadores, así como a la operativa interna de la empresa que requiere cobertura especial en estos períodos**.

En numerosas ocasiones, las mujeres trabajadoras solicitan la exclusión de turnos de fin de semana y festivos por motivos personales o de conciliación, lo cual es respetado dentro del marco de flexibilidad y conciliación de la empresa. Esta elección, completamente voluntaria y respetada por GREEN SECURITY, afecta directamente a la frecuencia con la que las trabajadoras acceden a estos complementos retributivos específicos.

La empresa garantiza que la asignación de servicios en fines de semana y festivos no responde a criterios de género, sino que se basa en la disponibilidad efectiva del personal, la planificación de servicios y las solicitudes de la plantilla.

- **Plus de PELIGROSIDAD**

Brecha de 45%

Justificación: un mayor número de hombres está asignado a servicios con mayor riesgo (por ejemplo, escoltas, transporte de fondos, vigilancia en zonas conflictivas.

En el marco de la auditoría retributiva llevada a cabo por GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L., se ha identificado una diferencia en el complemento de peligrosidad a favor de los trabajadores varones. Esta diferencia ha sido cuantificada en un 30%, de acuerdo con el análisis efectuado mediante la herramienta de registro retributivo del Ministerio de Igualdad, ajustando los valores a jornada completa.

Dicha diferencia se debe, de forma documentada y contrastable, a la **asignación específica de los trabajadores hombres a servicios que, por su propia naturaleza, conllevan un mayor nivel de riesgo o exposición a situaciones potencialmente peligrosas**. Entre estos servicios se incluyen, por ejemplo, escoltas personales, transporte de fondos, vigilancia armada, control perimetral en instalaciones críticas, o presencia en entornos con alto nivel de conflictividad o en horarios de especial riesgo. Estas asignaciones no responden a criterios discriminatorios ni subjetivos, sino a decisiones organizativas basadas en la operativa diaria, disponibilidad horaria, experiencia previa en escenarios de alto riesgo y cualificación específica en determinadas competencias profesionales.

Esta planificación está recogida y estructurada en los registros de turnos, asignaciones operativas y partes de trabajo de la empresa, los cuales han sido auditados y verificados en el transcurso de la presente auditoría. Además, la empresa mantiene una política de rotación y asignación equitativa de tareas dentro de las posibilidades reales de operatividad, asegurando la transparencia y trazabilidad de los procesos. No obstante, se reconoce que el acceso de mujeres a estos servicios de mayor peligrosidad puede estar condicionado por factores indirectos como la menor representación femenina en la plantilla operativa o por limitaciones derivadas de disponibilidad horaria, conciliación o incluso percepción de las propias interesadas sobre dichos puestos.

1. CONCLUSIONES

En el análisis del registro retributivo correspondiente al periodo ENERO 2024 – DICIEMBRE 2024, se detecta una **diferencia significativa en algunos conceptos retributivos complementarios**, tales como los pluses por festivos, peligrosidad y nocturnidad. Estos conceptos presentan una retribución mayor para los trabajadores hombres en comparación con las trabajadoras.

Las brechas salariales existentes se producen **a causa de los complementos**, lo cual indica que las diferencias salariales se amplifican con los pagos adicionales ligados a las condiciones laborales específicas.

La diferencia observada se justifica por la **mayor presencia de hombres en turnos nocturnos, realización de trabajos que requieren mayor peligro y desempeño de tareas en festivos**, tal y como se recoge en los registros internos de turnos y partes de trabajo:

- **Complemento de peligrosidad**: los hombres realizan un volumen superior debido a mayor disponibilidad para prolongaciones de jornada fuera del horario ordinario.
- **Plus de nocturnidad**: la planificación de turnos refleja que los hombres son asignados con mayor frecuencia a franjas horarias nocturnas, en cumplimiento de la normativa de organización interna.
- **Plus de fin de semana y festivos**: se observa que son mayoritariamente los hombres quienes solicitan o aceptan los turnos en dichos días, bien por preferencias personales o condiciones de disponibilidad. Estas asignaciones derivan de criterios operativos y organizativos, no existiendo evidencia de sesgo o discriminación directa en la asignación de dichos trabajos.

Estas asignaciones derivan de criterios operativos y organizativos, no existiendo evidencia de sesgo o discriminación directa en la asignación de dichos trabajos. No obstante, esta situación **puede estar relacionada con una segregación ocupacional indirecta**, por lo que se recomienda:

- Evaluar si existen **barreras o limitaciones indirectas** que dificulten a las mujeres el acceso a estos puestos o condiciones de trabajo.

- Revisar y documentar los **criterios de asignación** de turnos y horas extras para asegurar su objetividad y neutralidad de género.
- Ofrecer **formación y medidas de conciliación** que permitan la participación de mujeres en estas

3. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Se han evaluado los procesos de selección de personal, los procesos en la gestión de recursos humanos y la existencia o no de posibles prácticas que pudieran resultar discriminatorias, así como las ofertas de trabajo.

SISTEMAS DE RECLUTAMIENTO

Actualmente, la empresa no dispone de un procedimiento formal y documentado para la selección y contratación de personal. Esto se debe, por un lado, a su reciente creación, y por otro, a las dificultades específicas del sector de la seguridad para encontrar perfiles adecuados.

* En consecuencia, el proceso de incorporación se lleva a cabo principalmente a través de **vías informales.**

Entre los métodos utilizados destacan el boca a boca y el aprovechamiento de la red de contactos personales y profesionales de los responsables de la organización.

No obstante, también se recurre a **mecanismos más estructurados**, como la publicación de ofertas a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y la revisión de candidaturas con trayectorias profesionales afines a los valores y necesidades de la empresa.

Además, la organización mantiene abiertos otros canales de reclutamiento, como la recepción espontánea de currículums y la búsqueda activa de perfiles por parte del departamento de recursos humanos.

MÉTODOS DE SELECCIÓN

- Entrevista personal, siendo iguales las preguntas utilizadas para mujeres y para hombres. Se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.
- Entrega de curriculum, que, en términos generales, llegan más currículos de mujeres que de hombres.
- Prueba/s práctica/s.

RESPONSABLES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

La Empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a criterios establecidos por la Dirección, siendo las personas encargadas de realizar la selección el personal directivo del Centro.

TOMA DE DECISIONES

La decisión final respecto a la incorporación de una persona candidata corresponde a las jefaturas de departamento, que evalúan la adecuación de los perfiles al puesto ofertado.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS CANDIDATURAS

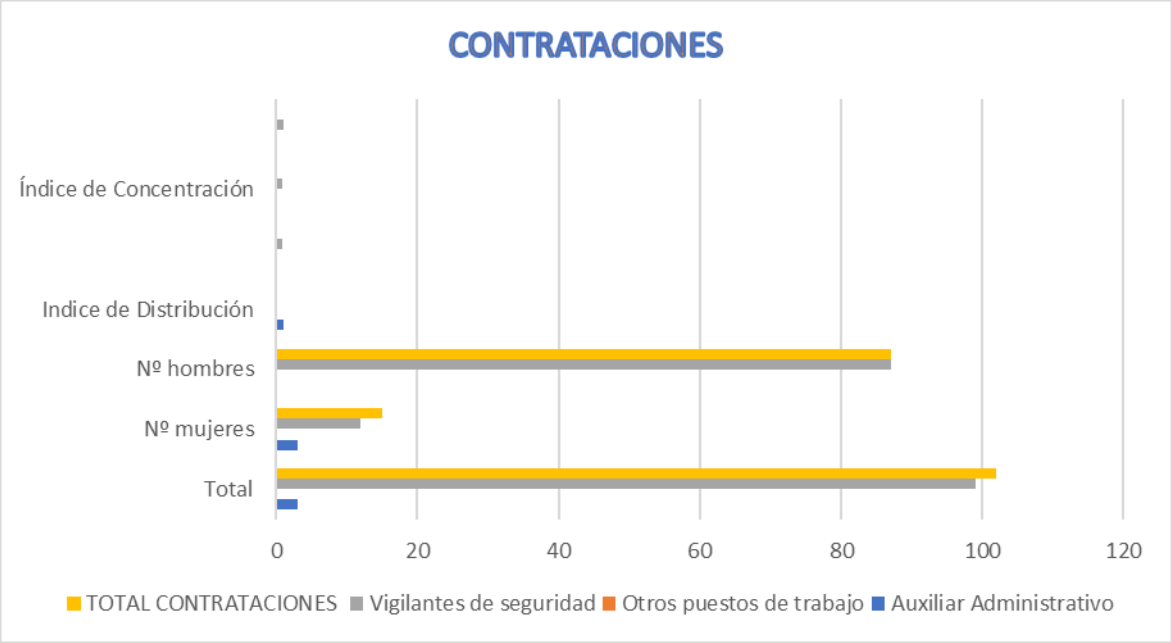
Las candidaturas recibidas presentan como rasgos comunes la experiencia profesional en el sector. En aquellos puestos que así lo requieren, se exige la posesión de la titulación específica correspondiente.

BARRERAS PARA LA INCORPORACIÓN DE MUJERES

Durante el proceso de selección se han identificado barreras específicas que dificultan la incorporación de mujeres en algunos puestos, especialmente en aquellos tradicionalmente masculinizados como el de vigilante de seguridad. La principal limitación detectada ha sido la escasez de candidaturas femeninas presentadas para dichas posiciones.

ENTREVISTA DE SALIDA

No se realiza una entrevista de salida a las personas trabajadoras que finalizan su relación laboral con la empresa, ya que no se ha producido el caso.



- Durante el año 2024, la empresa ha formalizado un total de **104 nuevas contrataciones**, de las cuales 89 corresponden a hombres y 15 a mujeres. Esta distribución

refleja una clara desigualdad de género en los procesos de incorporación de personal, con una representación femenina que apenas alcanza el **14,4 %** del total de contrataciones.

- Este dato es especialmente relevante si se considera que el volumen de contrataciones representa una oportunidad para corregir desequilibrios estructurales en la composición de la plantilla. Sin embargo, los datos muestran que se continúa reproduciendo la infrarrepresentación femenina en el acceso al empleo dentro de la empresa, especialmente en los puestos operativos vinculados a la actividad principal del sector de seguridad.

- A pesar de esta desigualdad cuantitativa, cabe destacar positivamente que entre las 15 mujeres contratadas, **3 mujeres ocupan cargos de responsabilidad o mandos intermedios**, lo que supone un indicio favorable hacia una mayor presencia de mujeres en posiciones con capacidad de decisión y gestión. Este aspecto debe ser reforzado mediante medidas que garanticen la igualdad de oportunidades también en los procesos de promoción y acceso a puestos directivos.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Durante el periodo analizado no se han registrado ascensos dentro de la organización. Esto se debe a que la estructura interna de la empresa se caracteriza por ser horizontal, sin niveles jerárquicos que permitan una progresión vertical convencional.

- En la empresa, la evaluación de posibles promociones se realiza directamente por las jefaturas de departamento. No obstante, actualmente **no se dispone de un procedimiento formalmente desarrollado que regule el proceso de promoción interna**. Para optar a determinados puestos, se exige la titulación específica correspondiente cuando así lo requiera el perfil profesional.

- Las decisiones relativas a la promoción son tomadas de forma conjunta por el departamento de Recursos Humanos y las jefaturas de departamento, quienes valoran las capacidades y la adecuación del personal a las nuevas funciones. En cuanto a la difusión interna de oportunidades, la empresa sí comunica las vacantes existentes entre la plantilla.

- Cabe destacar que la promoción no está vinculada a la movilidad geográfica, por lo que no se exige cambio de ubicación como condición. Asimismo, durante el análisis realizado no se han identificado obstáculos específicos que afecten negativamente a la promoción de mujeres dentro de la organización.

5. FORMACIÓN

Durante el último año, la empresa ha organizado un total de 4 **acciones formativas** dirigidas 3 al personal operativo, y 1 a administración.

De estas actividades han participado **22 hombres y 5 mujeres**, lo que evidencia una disparidad de género en el acceso a la formación, acorde con la actual composición de la plantilla, mayoritariamente masculina.

Formación año 2024

				DISTRIBUCIÓN		CONCENTRACIÓN	
CURSO	**Total**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**
RADIOSCOPIA	1	0	1	0%	100%	0%	5%
CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE PREVENCIÓN DEL ACOSO	22	2	20	9%	91%	40%	91%
CURSO DE RELACIONES LABORALES	1	1	0	100%	0%	20%	0%
IMPLANTACIÓN Y GESTIÓN DE PLANES DE IGUALDAD	3	2	1	67%	33%	40%	5%
TOTAL	27	5	22				

Toda la formación impartida se considera como **tiempo efectivo de trabajo**, esto es, dentro de la jornada laboral.

TIPOLOGÍA DE LA FORMACION REALIZADA

TIPOLOGÍA DE LA FORMACIÓN				
CURSO	**NÚMERO DE HORAS**		**MODALIDAD**	
RADIOSCOPIA	40		ONLINE	
CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE PREVENCIÓN DEL ACOSO		10	ONLINE	
CURSO DE RELACIONES LABORALES	40		ONLINE	
IMPLANTACIÓN Y GESTIÓN DE PLANES DE IGUALDAD	60		ONLINE	
TOTAL	60			

Objetivos del Curso de Radioscopia

• Dominar el uso técnico de equipos de Rayos X o detectores de metales, garantizando un manejo seguro y ajustado a la normativa.

• Conocer el marco normativo en protección radiológica, tanto nacional como europeo.

• Aplicar protocolos de inspección, escaneo e interpretación de imágenes, con capacidad de respuesta ante emergencias.

• Integrar medidas de seguridad laboral, aplicando planes de protección, principios ALARA y prevención de riesgos por exposición.

• Capacitar al personal de seguridad o técnico para operar con homologación oficial.

Objetivos del Curso Básico sobre Prevención del Acoso

• Sensibilizar al personal sobre la importancia de prevenir y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

• Conocer el marco normativo vigente sobre acoso en el trabajo, incluyendo la Ley Orgánica 3/2007 y normativa complementaria.

• Identificar comportamientos que pueden constituir acoso, diferenciando entre conflictos laborales y situaciones de acoso.

• Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la tolerancia cero frente al acoso.

• Dotar al personal de herramientas básicas para actuar ante situaciones de acoso, incluyendo los procedimientos de denuncia y protección de la víctima.

• Fomentar la implicación activa de toda la plantilla en la detección y prevención del acoso como corresponsables del entorno laboral seguro.

Objetivos del Curso de Relaciones Laborales

• Conocer el marco jurídico básico que regula las relaciones laborales en el ámbito estatal y autonómico.

• Comprender los derechos y deberes de trabajadores y empleadores según el Estatuto de los Trabajadores.

• Identificar los elementos esenciales de los contratos de trabajo y sus distintas modalidades.

• Analizar los procesos de negociación colectiva, la representación legal de los trabajadores y la gestión de conflictos laborales.

• Fomentar una cultura de relaciones laborales basada en el diálogo, la equidad y el cumplimiento normativo.

• Proporcionar herramientas para una correcta gestión de recursos humanos desde una perspectiva legal y organizacional.

Objetivos del Curso sobre Implantación de Planes de Igualdad

• Conocer el marco legal vigente en materia de igualdad de género, con especial atención al Real Decreto 901/2020 y 902/2020.

• Comprender el proceso completo de diseño, negociación, implantación, seguimiento y evaluación de un plan de igualdad.

• Identificar las fases obligatorias del plan de igualdad y los agentes implicados, incluida la constitución de la comisión negociadora.

• Aprender a realizar un diagnóstico de situación con perspectiva de género, incluyendo la auditoría retributiva.

• Desarrollar medidas efectivas para la corrección de desigualdades y promover la igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

• Fomentar una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género y la no discriminación.

• Capacitar para la elaboración de documentación necesaria para el registro del plan de igualdad ante la autoridad laboral.

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

Hasta la fecha de elaboración del presente diagnóstico **se han concedido los siguientes permisos retribuidos y no retribuidos**.

- LICENCIAS POR PATERNIDAD del 28/09 al 08/11.
- PERMISO POR LACTANCIA: No se han solicitado.
- No se han solicitado otros premisos ni licencias.

PERMISOS Y LICENCIAS							
CATEGORÍA - VIGILANTES DE SEGURIDAD				**DISTRIBUCIÓN**		**CONCENTRACIÓN**	
	Total	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**
PATERNIDAD	1	0	1	100%	0%	0%	100%
	1	0	1				

7. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

En la empresa se constata una **clara infrarrepresentación femenina**, especialmente en los puestos operativos vinculados directamente al servicio de vigilancia y seguridad. Esta baja representación de mujeres no es un fenómeno aislado, sino que se enmarca en una realidad estructural del sector de la seguridad privada, caracterizado históricamente por una predominancia masculina.

Esta situación se ve agravada por barreras de distinta naturaleza que dificultan la incorporación de mujeres:

- Barreras externas o sectoriales, como los estereotipos de género que asocian la seguridad con cualidades tradicionalmente masculinas (fuerza, autoridad, etc.), la baja visibilidad de referentes femeninos en el sector, y la escasa orientación profesional hacia mujeres desde los sistemas educativos o de empleo.
- Barreras internas, relacionadas con posibles sesgos en los procesos de selección, dinámicas de contratación no inclusivas, horarios poco conciliadores o una cultura organizacional poco sensibilizada con la diversidad de género.
- Barreras indirectas, como la menor recepción de currículums de mujeres para puestos operativos, especialmente en convocatorias abiertas. En algunas ocasiones, se ha reportado que no se recibe ninguna candidatura femenina para ciertos perfiles, lo que dificulta la mejora de la representación sin una intervención activa por parte de la empresa.

A pesar de este escenario, en los mandos intermedios sí se ha logrado incorporar a mujeres, lo que representa un avance hacia la igualdad de oportunidades **en niveles de mayor responsabilidad**. No obstante, para que esta tendencia se consolide y se proyecte hacia otros niveles de la organización, será imprescindible adoptar medidas concretas para atraer, incorporar y retener talento femenino en todos los grupos profesionales, especialmente en aquellos donde su presencia es nula o residual.

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Actualmente, la empresa **no cuenta con un protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**, lo cual supone una carencia importante en materia de prevención de riesgos psicosociales y en el cumplimiento de la normativa de igualdad.

La existencia de este tipo de protocolo no solo es una obligación legal, conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, sino que constituye una herramienta fundamental para garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso e igualitario. La ausencia de este instrumento puede limitar la capacidad de actuación de la empresa ante posibles situaciones de acoso, generar inseguridad jurídica y contribuir al mantenimiento del silencio ante conductas inadecuadas.

9. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

Actualmente, la información facilitada por el servicio de prevención de riesgos laborales es la siguiente:

Aplicación de medidas preventivas con perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral:

- **Embarazo y lactancia:**

La evaluación de riesgos contempla los riesgos derivados del estado de gestación y lactancia, contemplando la adaptación de puestos.

- **Reconocimientos médicos con enfoque de género:**

En los RRMM, se tiene en cuenta la condición de género en todos los aspectos.

Hasta la fecha, no se contempla los riesgos psicosociales en relación al acoso sexual o por razón de sexo dentro de la disciplina de Vigilancia de la salud.

- **Acceso equitativo a los Equipos de Protección Individual (EPI)**

Se garantiza el acceso a EPIS, de acuerdo el tallaje del trabajador/a.

10. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Hasta la fecha, la empresa **no ha desarrollado ninguna actuación específica en el ámbito de la comunicación inclusiva ni del uso del lenguaje no sexista**, lo que representa una carencia significativa desde el punto de vista de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El lenguaje, tanto oral como escrito, no es neutral, y puede contribuir a visibilizar o invisibilizar, incluir o excluir a determinados colectivos. En este sentido, el uso de un lenguaje que reproduzca estereotipos de género o que no nombre adecuadamente a las mujeres puede reforzar desigualdades estructurales y perpetuar una cultura organizacional poco inclusiva.

DIAGNÓSTICO CUALITATIVO

Para la elaboración de un Diagnóstico Cualitativo y sus posteriores conclusiones, se ha enviado un **cuestionario de opinión anónimo** a la totalidad de la plantilla de la empresa, a la representación legal de la plantilla y a la dirección de la empresa.

También se ha contado con la información facilitada por la empresa, con la cumplimentación de cuestionarios cualitativos relativos a las áreas objeto de estudio.

Los resultados de dichos cuestionarios, nos permiten percibir las dificultades ante las que se encuentra la empresa para de adaptar sus acciones y ejecución a la hora de lograr instaurar la transversalidad de género, inspirada en los fundamentos de no discriminación por razón de sexo y de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todos los ámbitos de su organización.

En base a la lectura de los cuestionarios realizados, tanto a la directiva como a la plantilla y a los representantes de los trabajadores y trabajadoras se han encontrado con las dificultades habituales de la implantación de un Primer Plan de Igualdad.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO CUALITATIVO

En primer lugar, es importante señalar como punto negativo el hecho de que se ha enviado el cuestionario de opinión anónimo a la totalidad de la plantilla de la empresa y han respondido al mismo 11 personas.

Esta clasificación facilitará, no solo la claridad de exposición del estado de la situación de la empresa, sino también la toma de decisiones respecto a las medidas a implementar.

Con base en los resultados del diagnóstico cualitativo que has proporcionado, se puede elaborar el siguiente **resumen de fortalezas**:

- **Compromiso con la igualdad**:

El 69,2% de la plantilla conoce el compromiso de la empresa con la igualdad y su intención de implantar un Plan de Igualdad.

- **Percepción positiva sobre la no discriminación**:

El 100% considera que no hay discriminación directa.

El 92,3% considera que no hay discriminación indirecta.

El 80,8% opina que no hay discriminación por sexo en los procesos de contratación.

El 76,9% considera que no se discrimina en la provisión de vacantes.

- **Prácticas transparentes**:

El 76,9% indica que se difunden las vacantes.

El 76,9% considera que existe transparencia retributiva.

El 92,3% afirma que se cumple el principio de "igual trabajo, igual valor".

El 96,2% no tiene conocimiento de discriminación salarial.

- **Equidad en promoción y condiciones laborales**:

El 84,6% no percibe discriminación en ascensos.

El 84,6% considera que hay igualdad en la clasificación del personal.

El 73,1% opina que se cumplen los principios de igualdad en las condiciones de trabajo.

- **Participación en formación y conciliación**:

El 50% ha recibido formación básica en igualdad de género.

El 46,2% no percibe discriminación en el acceso a formación interna.

El 53,8% indica que existen medidas de conciliación.

- **Percepción de equilibrio de género en puestos de responsabilidad**:

El 64,4% señala que hay equilibrio en los puestos directivos.

- **Lenguaje no sexista y cultura organizacional**:

El 46,2% indica que se utiliza lenguaje no sexista en el trabajo.

Aunque el 84,68% considera la empresa masculinizada, este dato refuerza la necesidad y la oportunidad de avanzar en políticas de igualdad.

Hay que señalar que encontrándonos ante el primer Plan de Igualdad para le empresa, evidentemente, existe la necesidad de implementar bastantes medidas de acción positiva, para conseguir los objetivos que logren transformar las debilidades de hoy, en fortalezas a futuro.

De los cuestionarios recibidos, se puede elaborar el siguiente **resumen de debilidades**:

- **Ausencia de medidas previas en igualdad**:

El 84,6% señala que la empresa no ha desarrollado ninguna actuación en materia de igualdad hasta la fecha.

- **Falta de procedimientos formales en selección**:

El 88,5% indica que no existe un protocolo interno de selección de personal, lo cual puede dificultar la transparencia y la equidad en los procesos de contratación.

- **Resistencia a la formación en igualdad**:

El 57,7% considera que no es necesaria la formación en igualdad de género, ni para la plantilla ni para el personal directivo, lo cual representa una barrera importante para la sensibilización y el cambio cultural.

- **Carencias en la formación para la promoción profesional**:

El 46,2% indica que no se ofrece formación diferenciada y adaptada a los distintos puestos en los procesos de promoción, lo que puede limitar las oportunidades reales de desarrollo profesional equitativo.

3. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

3.1 Objetivos generales

✓ Mantener y consolidar el compromiso que la empresa ha adoptado con la real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres, así como la igualdad de oportunidades y el respeto a la orientación sexual, la expresión de género o las características sexuales, sin tolerancia ante discriminación alguna por razón de sexo o cualquier otra circunstancia que pudiese surgir en el seno de la empresa.
✓ Tener presente que el compromiso adquirido por la empresa lo es con hechos y realidades, no con quimeras. Ello supone adoptar las medidas necesarias para lograr cambios partiendo de este nuestro Primer Plan de Igualdad y acogiendo en él todo lo realizado anteriormente que haya podido contribuir en la empresa a la actual iniciativa.
✓ Contar con un mecanismo sistemático para la implantación de la igualdad de oportunidades
✓ Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.
✓ Promover y favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de funcionamiento y en todos los niveles de responsabilidad de la empresa.
✓ Mejorar las posibilidades de acceso a la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa.
✓ Desarrollar una cultura empresarial comprometida con el liderazgo con perspectiva de género, lo que contribuirá a la implantación del Plan de Igualdad.
✓ Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas trabajadoras, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas.
✓ Integrar la seguridad y la salud laboral desde la perspectiva de género en la gestión global de la organización.
✓ Alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos en los que actualmente la mujer se encuentra infrarrepresentada y asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por raspón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial.

3.2 Objetivos específicos

✓ Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
✓ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
✓ Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
✓ Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
✓ Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.
✓ Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
✓ Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

✓ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
✓ Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.
✓ 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.
✓ 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.
✓ Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
✓ Garantizar la igualdad retributiva
✓ Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
✓ Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
✓ Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
✓ Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
✓ Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas

contra la violencia de género.
✓ Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el P DE I.
✓ Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

3.3 Medidas

Con la finalidad de lograr tanto los objetivos generales como los específicos, se han acordado una serie de medidas a implementar en la empresa, agrupadas y estructuras por áreas, a partir de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad y atendiendo al cronograma de actuaciones que ha fijado la Comisión Negociadora, dentro de sus competencias.

Es éste un cronograma lo más realista posible, para llevar a cabo las acciones definidas en cada objetivo, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las circunstancias que vayan surgiendo y en función de la actividad del área o departamento de trabajo al que se pretenda aplicar cada medida, sin perder de vista cualquier aspecto abordado en la fase de seguimiento o la posible prioridad en la implementación de alguna medida.

Las previsiones temporales podrán ser ajustadas en función de las necesidades o un posterior incremento en la asignación de recursos materiales y/o humanos.

RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza	Comisión de Vigilancia y de Seguimiento	Alta	A la firma del Plan Igualdad
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.	Correo electrónico creado.	RRHH	Alta	A la firma del Plan Igualdad

1.-ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
1- Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.	Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género.	Comisión de Vigilancia y de Seguimiento	Media	Anual
2- 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.	Documento de procedimiento	Comisión de Vigilancia y de Seguimiento	Alta	En los 6 primeros meses desde la firma.
3- Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.	Comunicación de la política a la plantilla.	Departamento de Comunicación	Media	Anual
4- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.	Comisión de Vigilancia y de Seguimiento	Alta	Anual

5- Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.	Comisión de Vigilancia y de Seguimiento	Media	Anual
6- Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.	Canales empleados, nº de comunicaciones y nº de personas que solicitan dichas vacantes.	RRHH	Alta	Anual
7- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo	Comisión de Vigilancia y de Seguimiento	Alta	Anual
8- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	Departamento de Comunicación	media	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
1- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres	RRHH	Media	Anual
2- 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”).	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres	RRHH	Media	Anual
3- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia…).	Muestreo de la documentación, hombre /mujer	RRHH	Alta	Anual
4- Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.	Informe anual /por mujeres hombres.	RRHH	Media	Anual
5- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.	Informe anual.	RRHH	Alta	Anual
6- Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.	Informe anual.	RRHH	Media	

7- Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	Informe anual /por mujeres hombres.	RRHH	Alta	Anual
8- 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.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	RRHH	Alta	Anual
9- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia	RRHH	Media	Anual
10- 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.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico	RRHH	Alta	Anual
11- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	RRHH	Media	Anual
12- Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	RRHH	Alta	Anual
13- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).	N º de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	Gerencia	Media	Anual
14- Establecer colaboraciones con entidades para dar formación dirigida a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por la empresa en caso de vacantes.	N º colaboraciones y nº mujeres	Gerencia	Media	Anual

	incorporadas a p. masculinizados.			

2.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	RRHH	Alta	Bienal
2- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.	RRHH	Alta	Anual
3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	RRHH	Media	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
1- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Nº de personas afectadas.	Comisión de Vigilancia y de Seguimiento	Media	Anual

3.FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.	Departamento de Formación	Alta	Semestral
2- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.	Departamento de Formación	Media	Vigencia del plan
3- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas formadas hombre /mujer.	Departamento de Formación	Alta	Anual

4- Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Comisión de Vigilancia y de Seguimiento	Alta	Anual
5- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	Departamento de Formación	Alta	Anual
6- Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.	Departamento de Formación	Alta	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
1- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña.	Departamento de Formación	Media	Anual
2- Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Estudios realizados y sus resultados.	Departamento de Formación	Media	Anual
3- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica, hombre y	Departamento de Formación	Media	Anual

	mujer.			
4- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación.	Departamento de Formación	Media	Anual
5- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres	Departamento de Formación	Media	Anual

4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
1- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.	Procedimiento elaborado	RRHH	Media	Anual
2- 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 (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Muestreo procedimiento	RRHH	Alta	semestral
3- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	RRHH	Media	Anual
4- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de	RRHH	Alta	Anual

	promoción desagregadas por sexo y puesto.			
5- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	RRHH	Media	Anual
6- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	Informe estadístico.	RRHH	Alta	Anual
7- 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.	Informe estadístico.	RRHH	Alta	Anual
8- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.	Programas diseñados y evolución de la participación de mujeres en procesos de promoción profesional.	RRHH	Media	Anual
9- 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.	Tope horario establecido	RRHH	Alta	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
1- Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.	RRHH	Alta	Anual
2- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Nº de hombres y mujeres que participan.	RRHH	Alta	Anual
3- Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada	% mujeres por grupo y categoría.	RRHH	Alta	Anual

5.-CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	RRHH	Alta	Anual
2- Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	RRHH	Alta	Anual
3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	RRHH	Alta	Anual
4- 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.	Incorporación de la perspectiva de género.	RRHH	Media	Anual
5- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a	RRHH	Alta	Vigencia del plan

	estereotipos de género.			
6- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género.	RRHH	Media	Vigencia del plan

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	Departamento de Comunicación	Alta	Durante la vigencia del Plan
Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	Departamento de Comunicación	Alta	Durante la vigencia del Plan
Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	Nº de solicitudes hombre/mujer.	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos	RRHH	alta	Durante la vigencia del Plan
En aquellos supuestos en los que sea posible, se entregarán cuadrantes 10 días antes de	muestreo	RRHH	Alta	Durante la vigencia del

finalizar el mes. Se potenciarán los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.				Plan
Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.	Nº de solicitudes	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y	Nº de veces que se solicita y nº de	RRHH	Alta	Durante la vigencia del

un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	veces que se aplica			Plan
Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 10 horas anuales en el primer bienio y de 20 horas en el segundo. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
Ampliar en 1 día, el derecho, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, una hora de ausencia del trabajo, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por	Nº de veces que se solicita y nº de	RRHH	Alta	Durante la vigencia del

convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizara que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)	veces que se aplica			Plan
Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
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.	Nº de solicitudes	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
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.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.	Nº de solicitudes	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan

Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.	Nº de jornadas continuas/jornada partida desagredado por sexo.	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida, en los puestos en los que proceda.	Política de flexibilización de horarios y nº de peticiones	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.	Política de adaptación y nº de peticiones	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan
Licencia retribuida de un día a la pareja para acompañar a exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Durante la vigencia del Plan

7.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	RRHH	Alta	Anual
2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe anual.	RRHH	Media	Anual
3- Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	Nº de mujeres y hombres	RRHH	Alta	Anual

8.-RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
1-Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.	Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal	RRHH	Alta	Anual
2.-En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	RRHH	Alta	Anual
3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales	RRHH	Alta	Anual

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
1- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	Elaboración declaración de principios	Gerencia	Alta	Anual
2- 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.	Difusión de la declaración de principios a la plantilla	Departamento de Comunicación	Alta	Anual
3- 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 altamercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.	Elaboración o revisión del protocolo	Comisión De Vigilancia y Seguimiento	Alta	Anual
4- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Departamento de Formación	Gerencia	Alta

5- Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	Departamento de Formación	Gerencia	Alta
6- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como la resolución de los mismos.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	RRHH	Gerencia	Alta
7- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas.	Departamento de Formación	Gerencia	Alta
8- Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.	Medidas de difusión del protocolo y comprobación de accesibilidad.	Departamento de Comunicación	Gerencia	Alta
10 – 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.	Canal creado y medidas para preservar el anonimato de la persona denunciante	Departamento de Comunicación	Gerencia	Alta

10.-VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
1-Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones.	Gerencia	Alta	Desde la firma del plan.
2.-- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de segundad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	Nº de casos comunicados.	Gerencia	Alta	Desde la firma del plan.
3.- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerencia	Alta	Desde la firma del plan.
4.-La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se	Gerencia	Alta	Desde la firma del plan.

	aplica			
5.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerencia	Alta	Desde la firma del plan.
6.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerencia	Alta	Desde la firma del plan.
7.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerencia	Alta	Desde la firma del plan.
8.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerencia	Alta	Desde la firma del plan.
9.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	Gerencia	Alta	Desde la firma del plan.

10.- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	Gerencia	Alta	Desde la firma del plan.
11.- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerencia	Alta	Desde la firma del plan.
12.-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerencia	Alta	Desde la firma del plan.
13.- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal, causada y justificada por dicha violencia, se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerencia	Alta	Desde la firma del plan.
14.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerencia	Alta	Desde la firma del plan.
15.- La empresa concederá una ayuda económica a valorar de manera concreta, con un mínimo garantizado de 400 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 en caso de superar los 150 kms.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerencia	Alta	Desde la firma del plan.

16.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Gerencia	Alta	Desde la firma del plan.
17.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	Gerencia	Alta	Desde la firma del plan.

11.-COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
1- Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión documentación	Comisión de Vigilancia y de Seguimiento	Media	Desde la firma del plan.
2- Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.	Elaboración del manual	Comisión de Vigilancia y de Seguimiento	Alta	Desde la firma del plan.
3- Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas	Comisión de Vigilancia y de Seguimiento	Alta	Desde la firma del plan.
4- Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas	Comisión de Vigilancia y de Seguimiento	Alta	Desde la firma del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Departamento de Comunicación	Alta	Desde la firma del plan.
2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	Departamento de Comunicación	Alta	Desde la firma del plan.
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Departamento de Comunicación	Media	Desde la firma del plan. anual
4.-Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política emitido por empresas	Departamento de Comunicación	Alta	Desde la firma del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Departamento de Comunicación	Alta	Anual
2- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	Colaboraciones	Grencia	Alta	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Campaña y contenido	Departamento de Comunicación	Alta	Anual
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Colaboraciones	Gerencia	Alta	Anual
3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio	Gerencia	Media	Anual

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

CRONOGRAMA PLAN DE ACTUACIÓN de IMPLEMENTACION DE LAS MEDIDAS	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027	AÑO 2028	AÑO 2029
Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.					
Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.					
Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.					
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.					
Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.					
Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.					
Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.					
Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.					

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.					
Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.					
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.					
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”).					
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…).					
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.					
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.					
Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.					
Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.					
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.					

Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.					
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.					
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.					
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.					
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.).					
Establecer colaboraciones con entidades para dar formación dirigida a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por la empresa en caso de vacantes.					
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.					
Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.					
Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).					
Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.					
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.					

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.					
Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.					
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.					
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.					
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.					
Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).					
Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.					
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 (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.					
Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.					
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.					
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.					

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.					
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.					
Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.					
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.					
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.					
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.					
Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada					
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.					

Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.					
Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.					
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.					
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.					
Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.					
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.					
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.					
Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.					

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.					
En aquellos supuestos en los que sea posible, se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Se potenciarán los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.					
Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.					
Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.					
Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.					
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).					
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.					
Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.					
Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.					
Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 10 horas anuales en el primer bienio y de 20 horas en el segundo. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.					

En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.					
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.					
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.					
Ampliar en 1 día, el derecho, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, una hora de ausencia del trabajo, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. 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.					
La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizara que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)					
Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.					
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.					

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.					
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.					
Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.					
Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.					
Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida, en los puestos en los que proceda.					
Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.					
Licencia retribuida de un día a la pareja para acompañar a exámenes prenatales.					
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales					
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					
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.					
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.					
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.					
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.					
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.					
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 altamercado 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.					
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.					
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.					
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.					

Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.					
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.					
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.					
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.					
La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de segundad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.					
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.					
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.					
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.					
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.					
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.					
La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.					
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.					
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.					
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.					
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.					
A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal, causada y justificada por dicha violencia, se le complementará el 100% de sus retribuciones por la					

empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.					
Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.					
La empresa concederá una ayuda económica a valorar de manera concreta, con un mínimo garantizado de 400 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 en caso de superar los 150 kms.					
Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.					
Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.					
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.					
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.					
Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.					
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.					

Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.					
Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa					
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.					
4.-Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.					
Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.					
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.					
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					
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					

Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.					
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.					
Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019					

3.4 Seguimiento, evaluación, revisión y modificación

- **COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO**

En el presente Plan de Igualdad, se deja establecida una **Comisión de Vigilancia y Seguimiento,** con la finalidad de realizar el seguimiento, la evaluación y la revisión del presente Plan.

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento va a ser el órgano vigilante, encargado de evaluar, medir y analizar los objetivos y medidas recogidos en este I Plan de Igualdad, según lo acordado por la Comisión Negociadora.

Más concretamente, se encargará de:

- Analizar el cumplimiento de las **actuaciones proyectadas.**
- Detectar **obstáculos**, con reajuste de acciones en su caso.
- Valorar el **impacto** en la plantilla.
- Identificar posibilidades de **mejora**, y su puesta en marcha.

Las medidas aprobadas en este Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Esta misma Comisión de Vigilancia y Seguimiento mediará en su caso, si se produjeran conflictos respecto del cumplimiento o incumplimiento de las medidas contenidas en el Plan.

- **COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO**

La **Comisión de Vigilancia y Seguimiento** del Plan de Igualdad de GREENSECURITY SINCE 2023, S.L. estará compuesta, de forma paritaria, por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad y por la representación de la empresa.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa cualificadas en las materias objeto de este plan de igualdad.

La composición de la comisión será la siguiente:

De una parte, como representación empresarial:

DAVID REBOLLO MORENO – JEFE DE SEGURIDAD

ANTONIA NÚÑEZ VARA – RESPONSABLE DE CALIDAD

JOSÉ MANUEL MANZANO PARAZUELO – DIRECCIÓN

JOHANA GÓMEZ PEREIRA – DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

INMACULADA JORGE JORGE, Delegada de Personal del centro de trabajo de Badajoz.

MARÍA VICTORIA EMBID MARTÍN - Dirección Sectorial - Sector Seguridad Privada y Servicios Auxiliares - FeSMC UGT

MARIAN LÓPEZ MARTÍNEZ – Representante de CCOO del Habitat.

VANESA NAVARRO RODRÍGUEZ- Secretaria Estatal de igualdad de la FTSP-USO

Ambas partes se reconocen legitimidad para llevar a cabo la negociación.

La comisión acuerda reunirse anualmente.

Las personas que integren la Comisión de seguimiento serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, poniéndolo en conocimiento de la Comisión.

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

En el caso de que una persona no pueda asistir puntualmente a una reunión de la Comisión Negociadora podrán delegar el voto a otra persona/representación, haciéndolo constar.

○ REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO

ARTÍCULO 1.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L.

SE CONSTITUYE AL AMPARO DE LO RECOGIDO EN EL APARTADO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL ACUERDO FIRMADO EL 10 DE JULIO DE 2025, CON EL COMETIDO DE INTERPRETAR Y EVALUAR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL MISMO, DE LOS OBJETIVOS MARCADOS Y DE LAS ACCIONES PROGRAMADAS Y DE LAS DEMÁS FUNCIONES Y ATRIBUCIONES QUE EL PLAN LES ENCOMIENDA QUE SE DAN POR REPRODUCIDOS.

LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN SE CONSTITUYE COMO COMISIÓN ÚNICA Y ESTARÁ ENCARGADA DE VIGILAR LA EJECUCIÓN, VELAR POR LA APLICACIÓN, CUMPLIMIENTO DE LOS CONTENIDOS Y OBJETIVOS DEL PLAN, Y DE CONOCER EL DESARROLLO Y LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS DIFERENTES ÁREAS DE ACTUACIÓN, DURANTE EL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

ARTÍCULO 2.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- YA DETALLADA EN ESTE DOCUMENTO.

ARTÍCULO 3.-FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN VELARÁ PARA QUE SE CUMPLAN LOS OBJETIVOS DEL PLAN, SE LLEVEN A CABO LAS MEDIDAS ACORDADAS, CON LOS PLAZOS Y RECURSOS NECESARIOS, ASÍ COMO CON LOS RESPONSABLES, INDICADORES Y CRONOGRAMA PARA SU EVALUACIÓN.

LAS FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO SERÁN LAS REFLEJADAS EN EL PLAN DE IGUALDAD:

- EVALUAR DE FORMA CONTINUA LA GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD, ARBITRANDO LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS MARCADOS.
- CONOCER Y RESOLVER LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.
- NEGOCIAR Y CONSENSUAR EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO CON OBJETO DE ANEXARLO AL PLAN DE IGUALDAD Y CONSTITUIR UNA COMISIÓN INSTRUCTORA EN EL PLAZO MÁXIMO DE 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.
- VELAR POR QUE LAS POSIBLES NORMATIVAS VIGENTES O FUTURAS EXISTENTES EN LA ORGANIZACIÓN NO VULNEREN NINGUNA DE LAS MEDIDAS APROBADAS EN EL PLAN DE IGUALDAD.
- MODIFICAR, INCLUIR O ELIMINAR ALGUNA MEDIDA SI SE DETECTA LA NECESIDAD EN EL PROCESO DE SEGUIMIENTO.
- REALIZAR EL SEGUIMIENTO ANUAL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS ACORDADAS EN EL PLAN DE IGUALDAD, TANTO EN SU CONTENIDO COMO EN EL TIEMPO PREVISTO.
- ELABORAR UN INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN PARCIAL, DONDE SE REFLEJE LA REVISIÓN DE LOS INDICADORES Y LA EVOLUCIÓN DE LOS OBJETIVOS ALCANZADA POR CADA MEDIDA SEGÚN EL CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN.
- PARTICIPAR ACTIVAMENTE PARA VELAR POR LA PUESTA EN MARCHA DE LAS MEDIDAS, CORREGIR EN EL CASO DE ALGUNA INCIDENCIA Y DAR PROPUESTAS PARA SOLUCIONAR CUANTAS CUESTIONES PUEDAN SOLVENTAR LAS DIFICULTADES QUE PUEDAN SURGIR.

- CUMPLIR CON EL CALENDARIO PREVISTO PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL PLAN, ASÍ COMO DEFINIR UNA PLANIFICACIÓN DE REUNIONES DE LA PROPIA COMISIÓN QUE FACILITE A LAS PARTES LA ORGANIZACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN ACTIVA.
- CUALQUIER OTRA FUNCIÓN QUE SE DECIDIESE EN EL SENO DE LA COMISIÓN QUE PROMUEVA LOS VALORES Y LA CONSECUCIÓN DEL FIN DE LA IGUALDAD COMO GARANTÍA LEGAL EN LA EMPRESA.
- ELABORACIÓN DEL INFORME DE EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN DE IGUALDAD.

ARTÍCULO 4.- RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

REUNIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

LA COMISIÓN ACUERDA REUNIRSE:

DE MANERA ORDINARIA, UNA VEZ AL AÑO.

DE MANERA EXTRAORDINARIA, A PETICIÓN DE CUALQUIERA DE LAS PARTES EN EL PLAZO DE 10 DÍAS LABORABLES DESDE LA SOLICITUD.

LA CONVOCATORIA DE LAS REUNIONES DEBERÁ SER REMITIDA POR CORREO ELECTRÓNICO POR LA EMPRESA CON, AL MENOS, 7 DÍAS DE ANTELACIÓN A LA CELEBRACIÓN DE LA REUNIÓN CON INDICACIÓN DE LOS ASUNTOS. SE ACOMPAÑARÁ SIEMPRE DE LA DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA DESARROLLAR EL TRABAJO Y PRESENTAR, EN SU CASO, ALEGACIONES Y PROPUESTAS.

PARA LA CELEBRACIÓN DE LAS REUNIONES, SE REQUIERE QUE ESTÉN PRESENTES LA MITAD MÁS UNA DE LAS PERSONAS DE CADA UNA DE LAS PARTES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

HERRAMIENTAS:

PARA EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD SE DISPONDRÁN DE LAS SIGUIENTES HERRAMIENTAS:

- FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.
- INFORME DE SEGUIMIENTO ANUAL

ACTAS:

EN CADA REUNIÓN SE LEVANTARÁ UN ACTA, EN LA QUE SE HARÁ CONSTAR:

- EL RESUMEN DE LAS MATERIAS TRATADAS.
- LOS ACUERDOS TOTALES O PARCIALES ADOPTADOS.
- LOS PUNTOS SOBRE LOS QUE NO HAYA ACUERDO, QUE SE PODRÁN RETOMAR, EN SU CASO, MÁS ADELANTE EN OTRAS REUNIONES.

EL BORRADOR DE ACTA SERÁ REALIZADO POR LA PARTE EMPRESARIAL Y DEBE SER REMITIDO POR LA EMPRESA A LA PARTE SOCIAL EN UN PLAZO NO SUPERIOR A 5 DÍAS LABORALES PARA SUS APORTACIONES.

LAS ACTAS SERÁN APROBADAS Y FIRMADAS, CON MANIFESTACIONES DE PARTE, SI FUERA NECESARIO.

ADOPCIÓN DE ACUERDOS:

LAS DECISIONES DE LA COMISIÓN SE ADOPTARÁN EN GENERAL POR CONSENSO. LAS PARTES NEGOCIARÁN DE BUENA FE, CON VISTAS A LA CONSECUCIÓN DE UN ACUERDO, REQUIRIÉNDOSE, SI FUERA NECESARIO, LA MAYORÍA DE CADA UNA DE LAS PARTES PARA LA ADOPCIÓN DE ACUERDOS, TANTO PARCIALES COMO TOTALES. EN TODO CASO, DICHO ACUERDO REQUERIRÁ LA CONFORMIDAD DE LA MAYORÍA DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE COMPONEN LA COMISIÓN.

RECURSOS:

LAS HORAS DE PREPARACIÓN Y DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN SERÁN CONSIDERADAS TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO, NO COMPUTÁNDOSE A EFECTOS DE HORAS SINDICALES.

LOS GASTOS EN LOS QUE PUEDAN INCLUIR LAS PERSONAS QUE COMPONEN LA COMISIÓN NEGOCIADORA (DESPLAZAMIENTO, MANUTENCIÓN, ALOJAMIENTO, ETC) PARA LAS REUNIONES DE ESTA Y LAS DE PREPARACIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN SERÁN A CARGO DE LA EMPRESA.

PARA EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, LA EMPRESA PROPORCIONARÁ FORMACIÓN A LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.

ARTÍCULO 5: CONFIDENCIALIDAD

LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, ASÍ COMO, EN SU CASO, LAS PERSONAS EXPERTAS O ASESORAS QUE LA ASISTAN, DEBERÁN OBSERVAR EN TODO MOMENTO EL DEBER DE SIGILO CON RESPECTO A AQUELLA INFORMACIÓN QUE LES HAYA SIDO EXPRESAMENTE COMUNICADA CON CARÁCTER RESERVADO.

EN TODO CASO, NINGÚN TIPO DE DOCUMENTO ENTREGADO POR LA EMPRESA A ESTA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PODRÁ SER UTILIZADO FUERA DEL ESTRICTO ÁMBITO DE AQUELLA NI PARA FINES DISTINTOS DE LOS QUE MOTIVARON SU ENTREGA.

ARTÍCULO 6: MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

EL PRESENTE REGLAMENTO SERÁ ADAPTADO Y MODIFICADO A PROPUESTA DE CUALQUIERA DE LAS PARTES COMPONENTES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Y MEDIANTE EL ACUERDO DE LA MAYORÍA DE LAS PERSONAS QUE COMPONEN LA COMISIÓN.

CUALQUIER DISPOSICIÓN LEGAL O REGLAMENTARIA, QUE AFECTE AL CONTENIDO DEL PRESENTE ACUERDO, SERÁ ADAPTADA AL MISMO POR LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

ARTÍCULO 7: VIGENCIA DEL REGLAMENTO

EL PRESENTE REGLAMENTO TENDRÁ VIGENCIA DESDE EL DÍA DE SU FIRMA HASTA EL TÉRMINO DE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD, O HASTA LA DISOLUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

ARTÍCULO 8: DISOLUCIÓN DE LA COMISIÓN

LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO SE DISOLVERÁ:

- POR FINALIZACIÓN DE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.
- POR ACUERDO DE LAS PARTES, COMO CONSECUENCIA DE LAS ACTUACIONES DE SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

ARTÍCULO 9: SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

SIN PERJUICIO DE LOS PLAZOS DE REVISIÓN QUE SE CONTEMPLAN DE MANERA ESPECÍFICA EN EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD, DEBERÁ REVISARSE EN TODO CASO SI CONCURREN LAS CIRCUNSTANCIAS PREVISTAS EN EL ART. 9.2 DEL RD 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO Y QUE MODIFICA EL RD 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS Y ACUERDOS DE TRABAJO.

EN CONCRETO, CUANDO CONCURRAN LAS SIGUIENTES CIRCUNSTANCIAS:

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 la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

PARA EL CASO DE QUE FUERA NECESARIO, ESTAS MODIFICACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD SERÁN ACORDADAS EN PRIMER LUGAR EL SENO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

EN SEGUNDO LUGAR, SE ACUDIRÁ A LO ESTIPULADO SOBRE DICHA MATERIA, EN EL CONVENIO COLECTIVO VIGENTE Y DE APLICACIÓN A LA GREEN SECURITY EN EL MOMENTO DEL CONFLICTO.

EN EL CASO DE QUE NO ALCANZAR UNA SOLUCIÓN SATISFACTORIA, LAS PARTES ACUERDAN SU ADHESIÓN TOTAL E INCONDICIONAL AL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE EXTREMADURA (SERECEX). A PESAR DE LA EXISTENCIA DE OTROS ÓRGANOS DE MEDIACIÓN, TANTO A NIVEL NACIONAL, COMO AUTONÓMICO, LAS PARTES ACUERDAN ACUDIR AL ÓRGANO DE MEDIACIÓN EXTREMEÑO, DEBIDO A QUE, EL PLAN DE IGUALDAD SERÁ DE APLICACIÓN A TODA LA PLANTILLA, POR LO TAMBIÉN ASÍ TANTO LA EVALUACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE

DISCREPANCIAS VA A APLICAR AL CONJUNTO DE LA PLANTILLA EN SU TOTALIDAD, SIENDO EL CENTRO DE BADAJOZ, EL QUE OSTENTA LA SEDE PRINCIPAL CENTRAL Y EN EL QUE SE ENCUENTRA LA GRAN MAYORÍA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

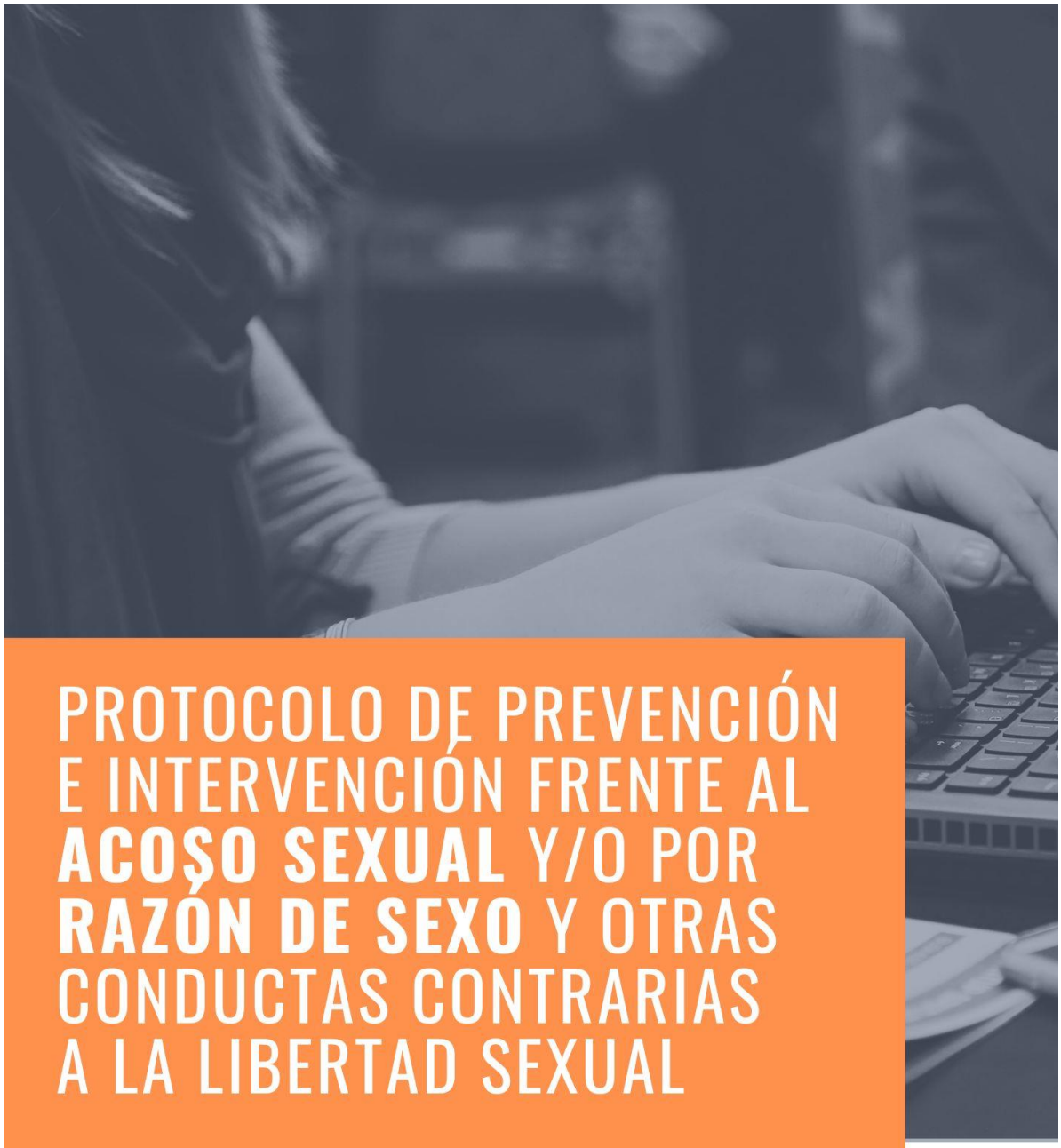
4. ANEXOS DEL PLAN DE IGUALDAD

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
MEDIDA:			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	□ Pendiente	□ En ejecución	□ Finalizada
Motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos/materiales		□
	Falta de tiempo		□
	Falta de participación		□
	Descoordinación con otros departamentos		□
	Desconocimiento del desarrollo		□
	Otros motivos		□
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			



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL **ACOSO SEXUAL** Y/O POR **RAZÓN DE SEXO** Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL

16/06/25

GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L.
CL. GASPAR MÉNDEZ, 17C, 1C – 06001 BADAJOZ

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L.)

1. INTRODUCCIÓN 2
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 3
3. OBJETIVOS 4
4. AMBITO DE APLICACIÓN 5
5. VIGENCIA Y REVISÓN 6
6. REGISTRO 7
7. PRINCIPIOS 7
8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES 9
9. MEDIDAS PREVENTIVAS 12
10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES 13

10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL 13

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 14

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA 17

ANEXO I MODELO DE QUEJA O DENUNCIA 19

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, GREEN SECURITY SINCE 2023, 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 GREEN SECURITY SINCE 2023, 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 GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L. materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

GREEN SECURITY SINCE 2023, 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 a la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, GREEN SECURITY SINCE 2023, 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 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, GREEN SECURITY SINCE 2023, 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 a 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 de 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, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

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

- Dada la condición 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, GREEN SECURITY SINCE 2023, 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.

- GREEN SECURITY SINCE 2023, 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 teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva

- GREEN SECURITY SINCE 2023, 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 respecto 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 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. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L. en territorio estatal, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan

prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo será de aplicación a las 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 REVISÓN

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 actualizaciones 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 los 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 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 los cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

6. REGISTRO

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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**

GREEN SECURITY SINCE 2023, 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.

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 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** todos 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 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 través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

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

- **Tipos de acoso sexual**

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

A) Acoso "quid pro quo" o chantaje sexual

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

B) Acoso sexual ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por

cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

Conductas verbales

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

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto 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 su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
  Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, GREEN SECURITY SINCE 2023, 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 GREEN SECURITY SINCE 2023, 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 propiciarlo.

- ***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 PROCEDIMENTALES

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 4 personas, 2 por parte de GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L. y 2 por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

Por parte de GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L.:

- DAVID REBOLLO MORENO – JEFE DE SEGURIDAD
- ANTONIA NÚÑEZ VARA – RESPONSABLE DE CALIDAD

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

Las personas designadas por los sindicatos firmantes. (CCOO, UGT y USO). La representación sindical de la comisión instructora será rotativa en cada expediente entre los sindicatos firmantes del Protocolo. Siempre se tendrá el objetivo de evitar el conflicto de intereses entre las partes, con la finalidad de garantizar la objetividad del proceso.

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

Así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, 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 protocolodeacoso@green-security.com al agente de igualdad designado por la empresa, quien será la única persona receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional.

La denuncia de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo o 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 (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

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

Tanto la víctima del acoso sexual y/o 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 de 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 **48 horas** a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de **48 horas** se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. 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 10 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

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

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

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

- ***Fase III: Resolución***

La persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 3 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

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

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

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

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

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

GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

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

PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

10 DE JULIO DE 2025

GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L.
CL. GASPAR MÉNDEZ, 17C, 1C 06001 Badajoz

PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

I. DEFINICIONES **2**

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS **2**

2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO **3**

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN **3**

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN **4**

4.1 AGENTE DE IGUALDAD 4

4.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 4

4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figura mediadora *4*

4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género *5*

4.3. CONFIDENCIALIDAD, INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO 6

5. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO **6**

6. NORMATIVA DE REFERENCIA **8**

7. SEGUIMIENTO **8**

8. ANEXOS **9**

I. Definiciones

Violencia de género

Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género[1]

Violencia de género es todo acto de violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, y la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.

2. Declaración de principios

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito de (GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L.). En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La implantación y difusión del Protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género en la empresa tiene, entre sus objetivos principales, promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

A efectos del presente protocolo, se entenderá por trabajadora **víctima de violencia de género**, según establece la Ley Orgánica 1/2004, la trabajadora que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de

[1] En adelante, Ley Orgánica 1/2004

afectividad, aun sin convivencia, teniéndolo reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004 y la Ley Orgánica 10/2022, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, consignando y ampliando los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La aplicación del presente Protocolo no excluye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de las citadas leyes.

(GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L.) insta a colaborar toda la plantilla, en todos los niveles, para hacer efectivos los derechos aquí desarrollados y en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

2. Objetivos del protocolo

El objeto principal de este protocolo es ofrecer asesoramiento y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, facilitando para ello todos los recursos que las víctimas tienen a su disposición. En concreto, este protocolo pretende los siguientes objetivos:

- Dar apoyo a las víctimas de violencia de género y protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.
- Informar de las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa, así como las dispuestas en la normativa legal vigente, facilitándola aquellas que sean adecuadas para su apoyo.
- Promover una cultura empresarial de tolerancia cero con la violencia de género.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3. Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplicará a toda empleada que preste sus servicios en la empresa, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, las empleadas afectas a contratas o subcontratas y/o puestas a disposición por la ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

4. Procedimiento de actuación

4.1 Agente de igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a una persona representante en esta comisión, por la parte empresarial , como persona mediadora (Agente de igualdad) con el fin de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, las licencias establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad, y realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la persona pueda disfrutar de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Será necesario que esta persona nombrada, disponga de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género. La persona designada y los medios de contacto pueden consultarse en el ANEXO I.

4.2. Procedimiento de actuación

4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figura mediadora

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de (GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L.), publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y para su consulta por parte de las personas trabajadoras de (GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L.). La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días naturales desde la aprobación del presente documento.

Este protocolo se entregará a todo el personal de nueva incorporación, informando y haciendo partícipes de las medidas establecidas, fundamentalmente en materia de sensibilización y formación del presente protocolo.

Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, el nombre y forma de contacto de el/la agente de igualdad para actuar como figura mediadora en el presente protocolo. Dicha información deberá ofrecerse a toda la plantilla en un plazo no superior a 15 días naturales desde su designación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. En el ANEXO II se incluye un modelo de comunicación del protocolo a la plantilla.

4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género

- **Comunicación de la situación de violencia de género**. La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género, al agente de igualdad. El presente protocolo podrá ser activado por:

  - La propia trabajadora víctima de violencia de género.
  - Los/as representantes de los/as trabajadores/as, ya sean legales o sindicales.
  - Los Servicios Médicos de la empresa.
  - Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

  El/la agente de igualdad que reciba comunicación de una situación de violencia de género deberá ponerse en contacto con la trabajadora afectada en un plazo máximo de 24 horas desde la recepción de la activación del protocolo.

  Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género donde acudirán el/la agente de igualdad, en el que escucharán la información sobre la situación personal, familiar y laboral que la víctima facilite, y la informarán sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas por la legislación vigente.

  El resultado será un informe vinculante donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoge, que remitirán a la Dirección de la empresa en un plazo no superior a 3 días naturales.

  La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género en un plazo no superior 7 días naturales desde el envío del informe por parte de el/la agente de igualdad.

- **Acreditación de la situación de violencia de género.** La situación de violencia de género se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:

  - Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, siendo víctima de violencia de género.
  - Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género.
  - Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
  - Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género.
  - Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia

- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género.

4.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género

Confidencialidad. Toda víctima de violencia de género que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitada bajo el principio de confidencialidad. El archivo del informe será custodiado por la Dirección. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad, sólo será conocida la situación por el/la agente de igualdad y aquellas personas de la empresa que deban tomar la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacía la víctima.

Protección de la dignidad e intimidad de la víctima. Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

5. Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género

1-Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.

2.-- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de segundad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.

3.- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.

4.-La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.

5.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.

6.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

7.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.

8.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.

9.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.

10.- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.

11.- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.

12.-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.

13.- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal, causada y justificada por dicha violencia, se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.

14.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.

15.- La empresa concederá una ayuda económica a valorar de manera concreta, con un mínimo garantizado de 400 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 en caso de superar los 150 kms.

16.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.

17.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.

6. Normativa de referencia

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 5/2005, de 20 de Diciembre, Integral contra la Violencia de Genero de la Comunidad de Madrid
- Convenio de Estambul 11v.2011
- Ley General de la Seguridad Social
- Estatuto de los Trabajadores/as
- Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas

7. Seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad recibirá anualmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas por el/la agente de igualdad, así como de las medidas implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información y sensibilización y las medidas de formación.

Anualmente se recibirá un informe elaborado por el/la agente de igualdad sobre lo acontecido en el año en esta área, a fin de analizar el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en el presente protocolo. Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

8. Anexos

ANEXO I

MODELO DE DESIGNACIÓN DE PERSONA MEDIADORA (AGENTE DE IGUALDAD) PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A efectos de aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género de NOMBRE DE EMPRESA, mediante el presente documento se designa a las persona mediadora (Agente de Igualdad) responsable de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

La personas designadas son las siguientes: (Agente de Igualdad y suplente)

DAVID REBOLLO MORENO – AGENTE DE IGUALDAD

ANTONIA NÚÑEZ VARA – SUPLENTE

La persona responsable de Igualdad coordinará el procedimiento e informará a la víctima de violencia de género del presente Protocolo.

Las personas nombradas disponen de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género, actuarán bajo el principio de confidencialidad, adoptando las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

ANEXO II

MODELO DE COMUNICADO A LA PLANTILLA DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A/A: Todas las personas de la plantilla

Por medio de la presente les comunicamos que GREEN SECURITY SINCE 2023, S.L. y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, han suscrito un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género que se fundamenta en la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo.

El protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género se adjunta a este comunicado, y tiene entre sus objetivos principales, dar información y apoyo a las víctimas y promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

Desde NOMBRE DE EMPRESA y la RLPT instamos a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos desarrollados en el protocolo así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

Sin otro particular, quedamos a vuestra disposición para cuantas aclaraciones sean necesarias.

Fdo: Representantes de la empresa en la comisión negociadora

Fdo: Representantes de la RLPT en la comisión negociadora