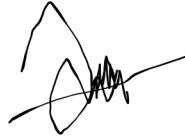


Marta Sanmamed Retuerta



Carlos Fernández Llousas



Vanessa Navarro Rodriguez

Vanessa VSO



María Victoria Embid Martín



Marián López Martínez



PLAN DE IGUALDAD

SERCOINFO SEGURIDAD, S.L.

Negociado y aprobado con los sindicatos:



Asesoramiento externo especializado por



Índice de contenido

1. PRESENTACIÓN.....	5
SERCOINFO SEGURIDAD, S.L.....	5
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
3. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.....	5
4. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN.....	5
5. INFORME RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	6
Proceso de selección y contratación.....	6
Clasificación profesional.....	6
Formación.....	6
Promoción profesional.....	7
Condiciones de trabajo, incluido registro retributivo y a auditoría salarial entre mujeres y hombres....	7
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	8
Infrarrepresentación femenina.....	8
Retribuciones.....	8
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	8
Integración sociolaboral de las personas trans.....	9
Prevención de riesgos y salud laboral.....	9
Lenguaje y comunicación no sexista.....	9
Prevención de la Violencia de Género.....	9
6. INFORME RESUMEN RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	10
ANÁLISIS SALARIAL SEGÚN CATEGORÍAS PROFESIONALES CON SALARIOS EQUIPARADOS:.....	11
Plan de acción frente a las desigualdades retributivas.....	15
MEDIDA - Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la Empresa.....	15
MEDIDA - Realización de Auditoría salarial.....	15
Cronograma medidas retributivas.....	16
7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	17
OBJETIVOS GENERALES.....	17
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
8. MEDIDAS DE IGUALDAD.....	18
ÁREA - Responsable de Igualdad.....	18
MEDIDA - Habilitación de un correo electrónico para el Plan de Igualdad.....	18
MEDIDA - Designación de la Persona Responsable de Igualdad.....	19
ÁREA - Acceso al empleo: Proceso de selección y contratación.....	20
MEDIDA - Procedimiento estandarizado de selección inclusivo y libre de sesgos de género.....	21
MEDIDA - Garantizar que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto según la descripción de este, así como las exigencias y condiciones del puesto, eliminando cualquier cuestión que no esté directamente ligada a los puestos de trabajo.	22
MEDIDA – Garantizar que, para cada puesto ofertado en el cual no haya representación femenina, al menos una mujer forme parte del proceso de selección.	23
ÁREA - Clasificación profesional.....	24
MEDIDA - Descripción de Puestos de Trabajo Neutra y Valoración de Puestos con Perspectiva de Género.....	24
ÁREA – Formación.....	25
MEDIDA - Realización de un informe de las acciones formativas llevadas a cabo por la empresa en el último año, desglosada por sexo.....	25
MEDIDA - Formación en igualdad a las personas responsables de los procesos de selección de	

personas y promoción profesional.....	26
MEDIDA – Manual de acogida con inclusión de módulos de igualdad.....	27
MEDIDA – Formar en igualdad de oportunidades a la Representación legal de las personas trabajadoras.....	28
MEDIDA - Realizar la formación de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.....	29
MEDIDA - Acciones Formativas de Reciclaje Profesional para Reincorporación tras Suspensión de Contrato (Nacimiento, Excedencias y Bajas de Larga Duración).	30
ÁREA - Promoción profesional.....	31
MEDIDA – Establecer un procedimiento de promoción profesional.....	31
MEDIDA - Acudir al personal interno para la cobertura de vacantes antes de acudir a la contratación externa.....	31
MEDIDA –Fomentar la promoción, en igualdad de méritos, correspondientes a las personas cuyo sexo está infrarrepresentado en la posición de destino.....	32
ÁREA - Condiciones de trabajo.....	33
MEDIDA – Informar a plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de jornadas superiores, las cuales se intentará cubrir dichas vacantes con personal interno del sexo infrarrepresentado.	33
MEDIDA - Proporcionar Anualmente a la Comisión de Seguimiento los Datos de Transformación de Contratos y Aumentos de Jornada desagregados por Sexo.....	34
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	35
MEDIDA - Difusión de las políticas de conciliación en la empresa así como las licencias y permisos establecidos por Convenio colectivo de aplicación.	36
MEDIDA - Entrega de Cuadrantes con Anticipación y Potenciación de la Conciliación de la Vida Personal y Laboral.....	37
MEDIDA - Suspensión del Contrato de Trabajo posterior al nacimiento de hijo/a con opción a Jornada Completa o Parcial.....	38
MEDIDA - En los casos en los que ambos progenitores/as trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo, dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.....	39
MEDIDA – Establecimiento de medidas positivas a favor de las personas trabajadoras con régimen de visitas y/o con periodos de tenencia de hijos/as por sentencia judicial o convenio regulador.	40
MEDIDA - Posibilidad de unir vacaciones al permiso por nacimiento.....	41
MEDIDA – Reserva de puesto de trabajo para aquellas personas trabajadoras por excedencia por cuidado de personas dependientes.....	42
MEDIDA – Posibilidad de flexibilizar el permiso por hospitalización de familiares de hasta 2º grado.	43
ÁREA - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	44
MEDIDA - Difusión del Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa.....	44
MEDIDA – Formación específica a las personas trabajadoras que integran la Comisión instructora para asumir las funciones asociadas a la misma	45
MEDIDA – Elaboración de informe anual para presentar a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.....	46
ÁREA - Salud laboral con perspectiva de género.....	47
MEDIDA - Informe anual de accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad.....	47
MEDIDA - Elaboración y difusión de un protocolo de protección de las personas embarazadas, parto reciente y lactancia natural.....	48
ÁREA - Lenguaje y comunicación no sexista.....	49

MEDIDA - Difusión del Plan de Igualdad para que este llegue a todas las personas trabajadoras de la empresa.....	49
MEDIDA - Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.....	49
MEDIDA - Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los anuncios de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	50
ÁREA – Retribuciones.....	51
MEDIDA - Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la Empresa.....	51
MEDIDA – Realización de Auditoría salarial.	51
MEDIDA – Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 20% entre mujeres y hombres en el total salario.....	52
ÁREA - Infrarrepresentación femenina.....	53
MEDIDA - Valorar con carácter anual las contrataciones desagregadas por sexo.....	53
ÁREA - Prevención de Violencia de Género.....	54
MEDIDA - Realizar una campaña informativa en la empresa de sensibilización contra la violencia de género.....	54
MEDIDA - Informe de impacto la aplicación de la guía de víctimas de violencia de género.....	54
MEDIDA – Establecimiento medidas a que mejoren y/o flexibilizan los derechos reconocidos por la legislación vigente para las víctimas de violencia de género, debidamente acreditadas.	55
MEDIDA - Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.....	55
9. CRONOGRAMA POR ANUALIDADES.....	56
10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.	60
Normativa de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación:.....	60
Reuniones:.....	61
Informes:.....	61
Recursos:.....	61
Modificación del reglamento.....	61
Vigencia del reglamento.....	61
Confidencialidad:.....	63
Sustitución de las personas:.....	63
11. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	63
Seguimiento del Plan de Igualdad.....	63
Revisión del Plan de Igualdad.....	66
Evaluación del Plan de Igualdad.	66
12. PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE GESTIÓN DEL PLAN (MODIFICACIÓN O DISCREPANCIAS).....	68

1. PRESENTACIÓN


SERCOINFO SEGURIDAD, S.L.

La creación de la empresa SERCOINFO SEGURIDAD S.L comenzó en 2004. En todo este tiempo, nuestra empresa ha sido un referente constante en el sector. Gracias a ello hemos acumulado un profundo conocimiento de la protección en todos sus ámbitos.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

NOMBRE	PUESTO	FUNCIÓN EN LA COMISIÓN
 Marta Sánchez Retuerta	Responsable RRHH	Representante de empresa
Carlos Fernández Llousas	Delegado sindical (UGT)	Representante de las personas trabajadoras
Vanessa Navarro Rodríguez	Secretaría estatal de FTSP-USO	Representante de las personas trabajadoras
Marián López Martínez	Responsable Adjunta de la Comisión Secretaría de CCOO del Hábitat	Representante de las personas trabajadoras
María Victoria Embid Martín	Persona designada sindicato legitimado FeSMC-UGT	Representante de las personas trabajadoras

3. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial del plan de igualdad es Estatal, con aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa:

SERCOINFO SEGURIDAD, S.L.

- Madrid , España, 28030
- Oviedo, Asturias, España,33003

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la empresa pueda abrir durante la vigencia del presente plan.

4. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El Plan es conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas solo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir.

El periodo de vigencia del Plan de igualdad será del 1 de Junio del 2025 hasta el 31 de Mayo del 2029, con fecha de entrada en vigor desde el 1 de Junio del 2025.

5. INFORME RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Proceso de selección y contratación

SERCOINFO SEGURIDAD S.L en la actualidad no dispone de perfiles estructurados y neutros de puesto para cada uno de los puestos de trabajo que actualmente se desarrollan en la compañía. Actualmente el proceso de selección y contratación está sujeto a las necesidades de los servicios que solicitan las empresas que contratan los servicios de seguridad de SERCOINFO SEGURIDAD S.L.

Por lo que no existe un proceso de selección concreto y específico para el personal en las incorporaciones. Se valora la elaboración de dichos perfiles, para poder garantizar la realización de procesos de selección de personal y de promoción profesional en los que se pueda garantizar la objetividad y neutralidad de aplicación de criterios, sin que puedan llegar a producirse sesgos de género. No existen formularios de empleo propios de la empresa, en los que las personas interesadas deban aportar su candidatura, sino que la empresa se basa en los currículum que las propias personas aportan.

Dentro de las medidas a implantar dentro del Plan de Igualdad se incluirán mejoras con procedimientos estandarizado de selección inclusivo y libre de sesgos de género que pueda garantizar la objetividad centrándose en las competencias y conocimientos de cada persona candidata. Por otro lado garantizar que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto según la descripción de este, así como las exigencias y condiciones del puesto, eliminando cualquier cuestión que no esté directamente ligada a los puestos de trabajo y poder realizar de esta manera un seguimiento del número de candidaturas por cada contratación y sexo de la persona contratada y Informe anual sobre dificultades en el reclutamiento por género y estrategias de diversificación de fuentes de contratación. Además de garantizar la participación de mujeres en los procesos de selección de puestos sin representación femenina.

Clasificación profesional

En SERCOINFO SEGURIDAD S.L el principal criterio que se utiliza para llevar a cabo la clasificación profesional en la empresa es el marcado por el convenio colectivo de aplicación. Por el que se rige:

- Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Seguridad (99004615011982)

Código cuenta cotización	Convenio de aplicación
28150188730	Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Seguridad (99004615011982)
33112055190	Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Seguridad (99004615011982)

En base al Convenio Colectivo de aplicación de la empresa, las personas trabajadoras que presten servicios a la empres, serán clasificados en los grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación los términos indicados en los diferentes Convenios Colectivos.

La estructura actual de la empresa es la siguiente:

Según se recoge en el presente diagnóstico, la empresa posee un SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO INTEGRADO POR LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS PROFESIONALES:

Código Cuenta Cotización: 33112055190 y 28150188730

- MANDO INTERMEDIO -INSPECTOR/A SERVICIOS
- PERSONAL DIRECTIVO/A – JEFE/A PERSONAL
- PERSONAL OPERATIVO- VIGILANTE/A

En el que la promoción es decidida por dirección, tomando como criterio las aptitudes de la persona y su trayectoria dentro de la empresa. Asimismo, se evalúa la predisposición de la persona y las nuevas necesidades que exige el nuevo puesto, relacionándolo con sus características familiares o personales.

Formación

En SERCOINFO SEGURIDAD S.L no existe Plan anual de formación estructurado.

Está previsto, dentro del futuro plan de igualdad de oportunidades de la empresa, realización de un informe de las acciones formativas llevadas a cabo por la empresa desglosada por sexo con un manual de acogida con inclusión de módulos de igualdad.

La formación que se imparte a las personas trabajadoras de la empresa es la marcada según normativa legal, como puede ser la formación específica de prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo, en el momento de incorporación de una nueva persona a la plantilla. Dicha formación, en la medida de lo posible, se realiza dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora y, habitualmente, fuera del centro de trabajo.

Dentro del futuro plan de igualdad se fomentará la mayor participación del personal con medidas de conciliación para poder acceder a un sistema de formación al que pueda asistir toda la plantilla.

Promoción profesional

En SERCOINFO SEGURIDAD S.L, no existe en la actualidad un Plan estructurado de promoción profesional.

También hay que destacar que ningún colectivo de plantilla presenta dificultades para promocionar y que el criterio corporativo es el de valorar y promocionar a una persona de la empresa y, solamente ante la inexistencia de personas que puedan desempeñar el puesto de categoría superior, se recurre a la búsqueda externa de personal. Por último, mencionar que las responsabilidades familiares no influyen en la promoción dentro de la empresa ya que se facilita en todos los casos la conciliación.

Se fomentará así en el Plan de igualdad habilitar y priorizar y valorar, sin sesgos y con el mismo criterio objetivo, todas las candidaturas presentadas para una promoción interna en la empresa. Ante igualdad de méritos la incorporación al puesto corresponderá a la persona del género infrarrepresentado. De esta manera se garantizará que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/ mandos haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida.

Está previsto apoyar la diversificación profesional y al equilibrio de la plantilla entre mujeres y hombres tanto en los grupos profesionales como en las áreas y puestos a cubrir.

Condiciones de trabajo, incluido registro retributivo y a auditoría salarial entre mujeres y hombres

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, reafirma lo establecido en Real decreto 6/2019 e 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, de que todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla para identificar si hay diferencias entre lo que perciben dos personas que realizan trabajos de igual valor por razón de sexo, algo ya recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo de referencia no consta la realización de horas extraordinarias ni complementarias.

En la empresa no hay ninguna persona trabajadora en situación de teletrabajo dado que, por las características propias de la actividad productiva de la empresa es necesario que la mayor parte de los puestos se desarrollen de forma presencial en las instalaciones y con el uso de maquinaria propias de la empresa. Durante todo el periodo de análisis del presente diagnóstico ninguna persona trabajadora de la empresa produjo una ausencia injustificada a su puesto de trabajo. En la empresa no se ha producido ningún caso de movilidad geográfica en ninguna de las personas trabajadoras de la compañía.

En SERCOINFO SEGURIDAD S.L cumple con lo estipulado respecto a la obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. La política en materia retributiva viene determinada principalmente por el convenio colectivo de aplicación.

Título del Puesto	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
MANDO INTERMEDIO -INSPECTOR/A SERVICIOS	620	0	2	Masculinizada
PERSONAL DIRECTIVO/A – JEFE/A PERSONAL	710	1	0	Feminizada
PERSONAL OPERATIVO- VIGILANTE/A	353	13	96	Masculinizada

En base al requisito normativo de establecer el registro retributivo distribuido por categorías profesionales y desglosados por sexo con indicación de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, en SERCOINFO SEGURIDAD S.L se desarrolla una política salarial acorde a los puestos que integran la empresa:

- Para los salarios efectivos, no se tienen en cuenta periodos de bajas temporales, permisos, o cualquier otra situación que afecte al salario percibido.
- En las categorías profesionales en las cuales solo existen uno de los sexos, no cabe la comparativa.
- Como resultado del análisis estadístico anterior realizado con el fin de la identificación de brechas salariales de género, se extrae que el Diagnóstico situación retributiva de la empresa, se puede concluir que en la empresa SERCOINFO SEGURIDAD S.L no existe la denominada brecha salarial de género, es decir, el hecho de que las mujeres cobren salarios inferiores a los hombres por realizar trabajos de igual valor.

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

En SERCOINFO SEGURIDAD S.L no existe un Plan estructurado de medidas específicas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar como tal, pero en la actualidad tiene las siguientes medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral más allá de lo establecido legalmente.

Los criterios y canales de información utilizados para informar a las personas trabajadoras sobre los derechos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son los siguientes: reuniones presenciales, correo electrónico y Grupo de Whatsapp.

Para poder avanzar en que las medidas avancen en este ámbito se habilita dentro del Plan de Igualdad la difusión de las políticas de conciliación en la empresa así como las licencias y permisos establecidos por Convenio colectivo de aplicación, poder realizar entrega de cuadrantes con anticipación y potenciación de la conciliación de la vida personal y laboral, por otro lado la suspensión del contrato de trabajo posterior al parto con opción a jornada completa o parcial, avanzando a los casos en los que ambos progenitores/as trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo, dando facilidad para uno de ellos pueda elegir el turno o también el establecimiento de medida positivas a favor de las personas trabajadoras con régimen de visitas y/o con periodos de tenencia de hijos/as por sentencia judicial o convenio regulador. Con reserva de puesto de trabajo para aquellas personas trabajadoras por excedencia por cuidado de personas dependientes y posibilidad de unir vacaciones al permiso por nacimiento.

Infrarrepresentación femenina

La entidad no observa barreras internas para la incorporación de mujeres a la compañía, dado que no se tiene en cuenta el género de la persona candidata a la hora de realizar un proceso de selección de personal y/o de promoción profesional.

Como se ha demostrado en los aspectos cuantitativos de la empresa, en SERCOINFO SEGURIDAD S.L se aprecia que la empresa cuenta en plantilla con 98 hombres y 14 mujeres.

Para poder ir avanzando hacia un equilibrio en cuanto a género en todos los estratos o niveles jerárquicos de la empresa, se tendrá en cuenta en el futuro plan de igualdad de la empresa alguna medida de acción positiva dirigida a valorar con carácter anual las contrataciones y promociones desgregadas por sexo potenciando así la selección de mujeres en la empresa.

Retribuciones

SERCOINFO SEGURIDAD S.L cumple con lo estipulado respecto a la obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Asimismo, este registro es entregado a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa.

En base al requisito normativo de establecer el registro retributivo distribuido por categorías profesionales y desglosados por sexo con indicación de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, en SERCOINFO SEGURIDAD S.L, se desarrolla una política salarial acorde a los puestos que integran la empresa. El valor de referencia indicado es el correspondiente a salario anual, teniendo en cuenta que las personas trabajadoras perciben el salario anual prorrateado en 12 mensualidades.

En todo caso, el principal factor que define el salario de los trabajadores y de las trabajadoras que componen la empresa es el convenio colectivo por el que se rige:

- Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Seguridad (99004615011982)

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Según la Ley para la Igualdad, se establece que las empresas deberán promover unas condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar canal a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (Artículo 48.1)

Herramientas para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual: Según el artículo anteriormente mencionado, hasta la actualidad SERCOINFO SEGURIDAD S.L dispone de un Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, si bien la empresa está en proceso de revisión de dicho protocolo, por parte de las personas integrantes de la comisión negociadora de igualdad.

Una vez finalizada la elaboración del Protocolo, será divulgado a la totalidad de la plantilla, a través de los canales de comunicación habituales. El objetivo de la Difusión de Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa. Por lo tanto, se dará a conocer, por los canales habituales de comunicación interna para lograr la difusión a todas las personas integrantes de la empresa y se integrará en el plan de acogida a nuevas personas trabajadoras. En todo momento estará a disposición de las personas trabajadoras de la empresa, para su consulta o empleo.

En la actualidad se procede a la revisión de actualización del procedimiento expreso de Protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo imperante en la empresa y a mantener las campañas de sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por último, mencionar que la empresa hasta la actualidad no tiene ningún conocimiento ni consta denuncia alguna por parte de personas trabajadoras acerca de algún caso de acoso sexual y/o por razón de sexo. Plasmando como mejora dentro del Plan la realización y elaboración de informe anual para presentar a la Comisión de seguimiento sobre lo expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.

Integración sociolaboral de las personas trans

En el artículo 55.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se establece que "En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans".

En SERCOINFO SEGURIDAD S.L, hasta la actualidad, no han tenido conocimiento de la existencia de personas trabajadoras trans que fuesen víctimas de ningún tipo de acoso y/o discriminación en sus centros de trabajo, tampoco se tiene constancia de casos de acoso y/o discriminación prestando especial atención a mujeres trans.

Prevención de riesgos y salud laboral

En SERCOINFO SEGURIDAD S.L se celebran reuniones periódicas del comité de seguridad, integrado por los delegados/as de prevención de riesgos y la Dirección para detectar las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral.

Hasta la actualidad no se ha realizado ningún tipo de estudio para detectar las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral teniendo en cuenta la perspectiva de género, siendo la Evaluación de Riesgos el instrumento que utiliza la empresa anualmente para detectar dichos riesgos.

En la empresa se cumple toda la normativa correspondiente a prevención de riesgos laborales, aunque no se ha realizado algún tipo de estudio para detectar las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral desde el punto de vista de género.

No se han detectado situaciones en las que se vulnere de ninguna forma la prevención de riesgos. A su vez, la empresa cumple los requisitos en materia contra incendios, accesibilidad y demás garantías de diseño y construcción relacionadas.

Lenguaje y comunicación no sexista

En SERCOINFO SEGURIDAD S.L actualmente no dispone de compromiso específico con la igualdad orientado a las empresas proveedoras, suministradoras o clientela, es decir, no dirige de forma externa, ni hacia la clientela ni hacia empresas proveedoras, ningún tipo de información específica de su compromiso con la igualdad de oportunidades ni establece ninguna premisa hacia sus entidades proveedoras conforme deban adherirse a prácticas orientadas a la igualdad de oportunidades.

Tras la valoración de diferentes documentaciones y medios de comunicación interna y externa de la empresa para la valoración del uso de lenguaje e imágenes desde perspectiva de género, se observa que, en la empresa, hasta la actualidad, no existe un análisis específico en el que se valore el uso de lenguaje no sexista en la información dirigida a la clientela ni, en definitiva, de la información interna y externa sobre la publicidad de la empresa, imagen y comunicación corporativas.

En todo caso, se evidencia el compromiso y sensibilidad hacia la sensibilización e integración de la perspectiva de género en la empresa y que tanto las imágenes como el lenguaje de las comunicaciones externas es inclusivo.

Es por eso, que se aplicará como medida realizar una campaña específica para difundir el Plan de Igualdad y de todas las mejoras incluidas a través de la Intranet de la empresa e informar a todas las nuevas incorporaciones de la existencia del mismo además de realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.

Prevención de la Violencia de Género

En SERCOINFO SEGURIDAD S.L actualmente en la empresa no se están llevando a cabo medidas que favorezcan la protección de violencia de género, salvo las marcadas por la normativa vigente hasta la actualidad en materia de violencia género. Mencionar que hasta la actualidad, la empresa no ha tenido conocimiento de la existencia de personas trabajadoras que fuesen víctimas de violencia de género en ninguno de sus centros de trabajo.

Con el fin de desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género está previsto realizar un apoyo desde y dentro de la empresa a las personas víctimas de violencia de género, permitiendo llevar a cabo una Guía de Apoyo a víctimas de violencia de género en las que se recogen medidas además de poder realizar una campaña informativa en la empresa de sensibilización contra la violencia de género, llevar a cabo un informe de impacto la aplicación de la guía de víctimas de violencia de género con establecimiento medidas que mejoren y/o flexibilizan los derechos reconocidos por la legislación vigente para las víctimas de violencia de género debidamente acreditadas y también poder concertar a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.

6. INFORME RESUMEN RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Tras la realización y análisis de la Auditoría Retributiva, con vigencia de cuatro años, y mismo periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad, se exponen a continuación las principales conclusiones y medidas propuestas de dicho informe.

1. **DENOMINACIÓN SOCIAL DE LA ENTIDAD:** SERCOINFO SEGURIDAD, S.L.
2. **FECHA DE INICIO Y FIN DE LA AUDITORÍA:** la vigencia de la auditoría retributiva coincide con la del plan del que forma parte y estando vigente durante 4 años.
3. **ALCANCE TEMPORAL DE LA AUDITORÍA:** el alcance temporal de la presente auditoría retributiva será de 4 años, coincidiendo esta con la vigencia del Plan de Igualdad.
4. **DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO:**

El sistema analítico utilizado fue la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, que cumple con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades. La asignación predeterminada de pesos relativos o ponderaciones a los distintos factores y subfactores, se han elaborado con el propósito de eliminar estereotipos de género y neutralizar la tradicional infravaloración de las cualidades que socialmente se consideran femeninas. Para facilitar la tarea a la mesa técnica de diálogo, a la hora de establecer esta ponderación se ha seguido un método escalonado o por bloques. En primer lugar, se ha determinado el valor porcentual o peso relativo de cada una de las cuatro categorías recogidas en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Dentro de cada categoría, se han configurado grupos de factores homogéneos, a los que se ha otorgado un peso relativo entre sí. Esta operación se ha reiterado para los factores dentro de cada grupo y, en su caso, para los subfactores integrados en cada factor.

Actualmente la empresa se encuentra formada por:

SERCOINFO SEGURIDAD, S.L.

- MANDO INTERMEDIO -INSPECTOR/A SERVICIOS
- PERSONAL DIRECTIVO/A – JEFE/A PERSONAL
- PERSONAL OPERATIVO- VIGILANTE/A

La valoración de puestos de trabajo de forma íntegra se recoge en el documento Diagnóstico de situación desde perspectiva de género, el cual ha sido negociado y aprobado por la comisión negociadora. No obstante, se recoge a continuación la distribución de puestos, y las puntuaciones totales puntuaciones totales por cada puesto:

Total Plantilla Mujeres	14
Total Plantilla Hombres	98

Título del Puesto	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
MANDO INTERMEDIO -INSPECTOR/A SERVICIOS	620	0	2	Masculinizada
PERSONAL DIRECTIVO/A – JEFE/A PERSONAL	710	1	0	Feminizada
PERSONAL OPERATIVO- VIGILANTE/A	353	13	96	Masculinizada

A continuación se muestran las agrupaciones de puestos de igual o similar valor:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
AGRUPACIÓN 9	PERSONAL DIRECTIVO/A JEFE/A PERSONAL (710) <i>Vanesa VSO</i>
AGRUPACIÓN 7	MANDO INTERMEDIO -INSPECTOR/A SERVICIOS (620)
AGRUPACIÓN 4	PERSONAL OPERATIVO- VIGILANTE/A (303) <i>[Signature]</i>

A partir del estudio de valoración de puestos de trabajo, se establece el **Plan de sistema retributivo** de la empresa. En base al requisito normativo de establecer el registro retributivo distribuido por categorías profesionales y desglosados por sexo con indicación de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, en la Empresa se desarrolla una política salarial acorde a los puestos que la integran. El valor de referencia indicado es el correspondiente a salario anual, teniendo en cuenta que las personas trabajadoras perciben el salario anual prorrateado en 12 mensualidades.

Por tanto, a continuación, se procedió a la elaboración de los **registros salariales efectivos y equiparados** de todos los centros de trabajo de la empresa, desglosados por categorías profesionales y agrupaciones de puestos de igual valor, según establece Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y cuya información está recogida en el Diagnóstico de situación desde perspectiva de género, el cual ha sido negociado y aprobado por la comisión negociadora.

En todo caso, el principal factor que define el salario de los trabajadores y de las trabajadoras que componen la empresa es/son el/los convenio/s colectivo/s por el/los que se rige:

SERCOINFO SEGURIDAD, S.L.

- **Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Seguridad (99004615011982)**

El derecho de cobro de los distintos conceptos retributivos viene establecido por los convenios colectivos de aplicación de la empresa viene establecido por los convenios colectivos de aplicación de la empresa, salvo mejoras personales que otorga la empresa, en ningún caso generando diferencias podrán ser superiores al 25% entre mujeres y hombres para las mismas categorías en la media o en la mediana en los totales para los salarios equiparados (anualizados y normalizados). Con esto, las diferencias de retribución existentes en la empresa no responden a cuestiones de género. A continuación se detalla un análisis por categorías profesionales, con los resultados obtenidos en el Registro salarial integrado en el documento de diagnóstico.

En el análisis por categorías profesionales, con los salarios equiparados, no se detectan diferencias salariales significativas (teniendo en cuenta que solamente son significativas si las diferencias medias son iguales o superiores al 25 % entre mujeres y hombres en el total salario).

ANÁLISIS SALARIAL SEGÚN CATEGORÍAS PROFESIONALES CON SALARIOS EQUIPARADOS:

SERCOINFO SEGURIDAD, S.L.

1. En el **análisis salarial por categorías profesionales**, con los salarios equiparados, no existen diferencias salariales (teniendo en cuenta que solamente son significativas si las diferencias medias son iguales o superiores al 25% entre mujeres y hombres en los totales):

CATEGORÍA PROFESIONAL	Observaciones
MANDO INTERMEDIO -INSPECTOR/A SERVICIOS	En esta categoría no se puede realizar comparativa, el 100% son hombres.
PERSONAL DIRECTIVO/A – JEFE/A PERSONAL	En esta categoría no se puede realizar comparativa, el 100% son mujeres.
PERSONAL OPERATIVO- VIGILANTE/A	En esta categoría nos encontramos con una diferencia en el total salarios de 17,18 % en la media y 11,52% en la mediana, positiva para los hombres. Esta diferencia la cual no constituye brecha de género, viene determinada por los siguientes complementos salariales: • Plus aeropuerto: Plus regulado por convenio colectivo: El/la vigilante de seguridad que preste sus servicios en las instalaciones de aeropuertos percibirá como complemento de tal puesto de trabajo y mientras realice el mismo, la cantidad de 0,75 euros en 2023 por hora efectiva de trabajo siendo cobrada por cuatro hombres en la categoría. • Plus Actividad: Plus Salarial regulado por convenio colectivo siendo abonado a las personas trabajadoras por funcionalidades y condiciones particulares desempeñadas puntualmente en su puesto de trabajo. Percibido en esta categoría profesional por 11 hombres. • Plus nochevieja y nochebuena: Plus regulado por convenio colectivo; las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán compensación económica o en su defecto, a opción de la persona trabajadora, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio. Dentro de esta categoría la perciben 23 personas, de las cuáles 2 son mujeres y 21 hombres siendo la cantidad de 1,13 euros por hora efectiva de trabajo, para el año 2023. • Plus Producción: Complemento salarial pactado a título individual entre empresa y persona trabajadora mediante el cual se retribuye la dedicación y el especial desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo. En esta categoría lo perciben 50 hombres y 1 mujer. • Plus Nocturnidad: Plus regulado por convenio colectivo a la persona trabajadora de acuerdo con el trabajo nocturno comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente estipulado por convenio en la cantidad de 1,13 euros en 2023 siendo percibido por 63 hombres y 11 mujeres. • Plus Discapacidad: Plus regulado por convenio colectivo abonado a las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad a su cargo como complemento a la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable y así percibida por 3 hombres en esta categoría y estipulada en 136,02 euros en la anualidad 2023. • Plus Peligrosidad: Plus regulado por convenio colectivo siendo retribuido a las personas trabajadoras con categorías VIGILANTE/A, con o sin arma de fuego. En la anualidad analizada del año 2023 es percibido por 13 mujeres y 89 hombres siendo remunerado con 21.83 euros si no disponen de arma y 163.05 euros si sí disponen de arma. • Incentivo/Gratificación: Complemento salarial, pactado a título individual entre la empresa y las personas trabajadoras vinculado al resultado del desempeño individual de los/las empleados/as percibido por 7 hombres y 1 mujer. • Plus Responsabilidad: Complemento salarial, pactado a título individual entre empresa y la persona trabajadora, el cual forma parte de un derecho adquirido, por la propia persona trabajadora remunerado en esta categoría por 4 hombres con un importe fijo mensual de 105,25 euros) • Antigüedad: Complemento salarial regulado por convenio abonado al personal por el tiempo que el/la trabajador/a lleve realizando su actividad laboral en la empresa. La acumulación de los incrementos salariales por antigüedad que resultaren aplicables en régimen tanto de trienios como quinquenios, no podrán en ningún caso, suponer más del 10 % del Salario Base a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60%, como máximo, a los 25 o más años con un importe fijo de 41,56 euros en la anualidad 2023 percibido por 45 hombres y 5 mujeres. • Plus puesto de trabajo: Complemento salarial pactado a título individual entre empresa y las personas trabajadoras mediante el cual se le retribuye por funciones específicas desempeñadas puntualmente remunerado a 11 hombres y 1 mujer durante la anualidad 2023. • Plus jefe/a sala: Complemento salarial, pactado a título individual entre empresa y la persona trabajadora el cual forma parte de un derecho adquirido por la persona trabajadora. • Plus radioscopia: Plus regulado por convenio abonado al personal vigilante de

 	seguridad que utilice la radioscopia aeroportuaria en la prestación de sus servicios en las instalaciones de los aeropuertos percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, y mientras realice el mismo, la cantidad de 1,33 euros en 2023 por hora efectiva de trabajo siendo esta remunerada a 3 hombres. • Plus jefe/a de equipo: Plus regulado en convenio colectivo abonado en concepto de coordinación de elaborar además de sus tareas propias el desarrollo de una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, artículo 43,33 apartado d) siendo este concepto remunerado a dos hombres dentro de la categoría de Vigilante/a percibiendo el 10% del salario base correspondiente a cada hora de trabajo (105,25 euros por la jornada mensual en 2023). • Dietas: Retribución extrasalarial pactada a título individual entre empresa y personas trabajadoras extrasalarial que percibirá la persona trabajadora que por razones de trabajo tenga que desplazarse fuera del centro de trabajo en compensación de los gastos que se le ocasione que está justificada de manera específica en la categoría concreta siendo así percibida por 22 hombres y 2 mujeres. • Kilometraje: Percepción extrasalarial pactada a título individual entre empresa y personas trabajadoras en compensación por gastos de desplazamiento fuera del centro de trabajo siendo percibida por 36 hombres y 5 mujeres en la anualidad analizada 2023. • Falta preaviso: Percepción extrasalarial pactada a título individual entre empresa y persona trabajadora abonando el salario de los días dejados sin comunicación de preavisar remunerada a un hombre en el puesto de vigilante/a. Se hace indicar que estas diferencias, si bien resultan justificativas, son menores al 25% y por lo tanto no son objeto de justificación
---	---

2. En el análisis salarial por agrupaciones de puestos de igual valor (resultado de VPT) con los salarios equiparados, no existen diferencias salariales (teniendo en cuenta que solamente son significativas si las diferencias medias son iguales o superiores al 25% entre mujeres y hombres en los totales):

Agrupación	Observaciones
AGRUPACIÓN 9	En esta agrupación no se puede realizar comparativa, el 100% son hombres.
AGRUPACIÓN 7	En esta agrupación no se puede realizar comparativa, el 100% son mujeres.
AGRUPACIÓN 4	En esta agrupación de puestos de igual o similar valor, nos encontramos con una diferencia en el total salario de 17,18 % en la media y un 11,52% en la mediana, positiva para las mujeres. Estas diferencias, viene determinada por la aplicación de los distintos convenios colectivos de aplicación, como son: • Plus aeropuerto: Plus regulado por convenio colectivo: dicha agrupación que preste sus servicios en las instalaciones de aeropuertos percibirá como complemento de tal puesto de trabajo y mientras realice el mismo, la cantidad de 0,75 euros en 2023 por hora efectiva de trabajo siendo cobrada por cuatro hombres en la categoría. • Plus Actividad: Plus Salarial regulado por convenio colectivo siendo abonado a las personas trabajadoras por funcionalidades y condiciones particulares desempeñadas puntualmente en su puesto de trabajo. Percibido en esta categoría profesional por 11 hombres. • Plus nochevieja y nochebuena: Plus regulado por convenio colectivo; las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán compensación económica o en su defecto, a opción de la persona trabajadora, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio. Dentro de esta categoría la perciben 23 personas, de las cuáles 2 son mujeres y 21 hombres siendo la cantidad de 1,13 euros por hora efectiva de trabajo, para el año 2023. • Plus Producción: Complemento salarial pactado a título individual entre empresa y persona trabajadora mediante el cual se retribuye la dedicación y el especial desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo. En esta categoría lo perciben 50 hombres y 1 mujer. • Plus Nocturnidad: Plus regulado por convenio colectivo a la persona trabajadora de acuerdo con el trabajo nocturno comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente estipulado por convenio en la cantidad de 1,13 euros en 2023 siendo percibido por 63 hombres y 11 mujeres. • Plus Discapacidad: Plus regulado por convenio colectivo abonado a las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad a su cargo como complemento a la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, entendiéndose como tales los así definidos

 	en la legislación aplicable y así percibida por 3 hombres en esta agrupación y estipulada en 136,02 euros en la anualidad 2023. • Plus Peligrosidad: Plus regulado por convenio colectivo siendo retribuido a las personas trabajadoras en dicha agrupación que engloba la agrupación con categoría de vigilante/a, con o sin arma de fuego. En la anualidad analizada del año 2023 es percibido por 13 mujeres y 89 hombres siendo remunerado con 21.83 euros si no disponen de arma y 163,05 euros si sí disponen de arma. • Incentivo/Gratificación: Complemento salarial pactado a título individual entre la empresa y las personas trabajadoras vinculado al resultado del desempeño individual de los/las empleados/as percibido por 7 hombres y 1 mujer. • Plus Responsabilidad: Complemento salarial, pactado a título individual entre empresa y la persona trabajadora, el cual forma parte de un derecho adquirido, por la propia persona trabajadora remunerado en esta categoría por 4 hombres con un importe fijo mensual de 105,25 euros) • Antigüedad: Complemento salarial regulado por convenio abonado al personal por el tiempo que el/la trabajador/a lleve realizando su actividad laboral en la empresa. La acumulación de los incrementos salariales por antigüedad que resultaren aplicables en régimen tanto de trienios como quinquenios, no podrán en ningún caso, suponer más del 10 % del Salario Base a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60%, como máximo, a los 25 o más años con un importe fijo de 41,56 euros en la anualidad 2023 percibido por 45 hombres y 5 mujeres. • Plus puesto de trabajo: Complemento salarial pactado a título individual entre empresa y las personas trabajadoras mediante el cual se le retribuye por funciones específicas desempeñadas puntualmente remunerado a 11 hombres y 1 mujer durante la anualidad 2023. • Plus jefe/a sala: Complemento salarial, pactado a título individual entre empresa y la persona trabajadora el cual forma parte de un derecho adquirido por la persona trabajadora. • Plus radioscopia: Plus regulado por convenio abonado al personal vigilante de seguridad englobado en esta agrupación que utilice la radioscopia aeroportuaria en la prestación de sus servicios en las instalaciones de los aeropuertos percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, y mientras realice el mismo, la cantidad de 1,33 euros en 2023 por hora efectiva de trabajo siendo esta remunerada a 3 hombres. • Plus jefe/a de equipo: Plus regulado en convenio colectivo abonado en concepto de realización de elaborar además de sus tareas propias el desarrollo de una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, artículo 43,33 apartado d) siendo este concepto remunerado a dos hombres en dicha agrupación como categoría de Vigilante/a percibiendo el 10% del salario base correspondiente a cada hora de trabajo (105,25 euros por la jornada mensual en 2023). • Dietas: Retribución extrasalarial pactada a título individual entre empresa y personas trabajadoras extrasalarial que percibirá la persona trabajadora que por razones de trabajo tenga que desplazarse fuera del centro de trabajo en compensación de los gastos que se le ocasione que está justificada de manera específica en la agrupación concreta siendo así percibida por 22 hombres y 2 mujeres. • Kilometraje: Percepción extrasalarial pactada a título individual entre empresa y personas trabajadoras en compensación por gastos de desplazamiento fuera del centro de trabajo siendo percibida en dicha agrupación por 36 hombres y 5 mujeres en la anualidad analizada 2023. • Falta preaviso: Percepción extrasalarial pactada a título individual entre empresa y persona trabajadora abonando el salario de los días dejados sin comunicación de preaviso remunerada a un hombre en dicha agrupación Se hace indicar que estas diferencias, si bien resultan justificativas, son menores al 25% y por lo tanto no son objeto de justificación.
---	--

Por todo ello:

- Es necesario hacer constar que, en los salarios efectivos, no se tienen en cuenta periodos de bajas temporales, permisos, o cualquier otra situación que afecte al salario que percibe una persona trabajadora.
- Hay que destacar también por otra parte, que en caso de equipararse (normalizarse y anualizarse) los salarios de las personas trabajadoras en el año analizado, no se produciría brecha salarial en ninguna de las agrupaciones de igual valor.
- El resto de las categorías profesionales que no se analizan, no se puede llevar a cabo comparación salarial entre mujeres y hombres ya que solo existe uno de los dos sexos en la categoría.
- No se detectan posibles deficiencias o desigualdades que pudieran aplicarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o

económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

- Con esta información, se concluye, que los salarios son acordes a las categorías profesionales que integran la empresa, que éstas son coherentes con el convenio colectivo de aplicación y, que, en ningún caso, para trabajos de igual valor, existen distintas retribuciones, o con diferencias superiores al 25% en caso de equipararse los salarios.

A raíz de los datos anteriormente expuestos se puede concluir que en la empresa **no existe la denominada brecha salarial de género**, es decir, el hecho de que las mujeres cobren salarios inferiores a los hombres por realizar trabajos de igual valor.

PLAN DE ACCIÓN FRENTE A LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Objetivos: solventar las desigualdades que se producen en términos de “retribución total” y favorecer, en la medida de lo posible y, teniendo en cuenta la circunstancia de cada trabajador/a, a la equidad y de los complementos retributivos de las personas trabajadoras de la empresa.

Actuaciones concretas: con el objetivo de poner fin al mínimo de desigualdad retributiva que puede apreciarse y cumplir con la normativa, se establecen las siguientes actuaciones concretas a realizar por la empresa. En el análisis de retribuciones y auditoría retributiva que se aporta en el estudio de diagnóstico de situación de la empresa, se evidencia que la compañía dispone de sistemas de política salarial y de sistema retributivo formales que permiten el cálculo estructurado y objetivos para la aplicación con criterio uniforme y objetivo a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, traduciéndose esta situación en la ausencia de brecha salarial intragénero superior al veinticinco por ciento.

Las medidas principales a implantar serán:

MEDIDA - Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la Empresa

Descripción detallada de la medida	- Análisis y revisión de salarios, complementos, percepciones extrasalariales, desagregado por género y categoría/grupo profesional. - Aplicación de medidas correctoras en el caso de existencia de diferencias salariales
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de Igualdad retributiva en la empresa
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Persona/s Responsable/s	Persona responsable del Departamento Laboral/RRHH de la Empresa
Medios y recursos asociados	- Informes/Histórico anual desagregado por sexo y categoría/grupo profesional y puesto - Programa Nómina
Indicadores de seguimiento	- Nº de revisiones realizadas - Nº de medidas correctoras llevadas a cabo tras la revisión anual de las retribuciones desagregado por sexo, categoría/grupo profesional y puesto de trabajo
Temporalización / cronograma implantación	Desde primer trimestre natural desde la fecha de inicio de implantación del Plan de igualdad

MEDIDA - Realización de Auditoría salarial.

Descripción detallada de la medida	Se realizará una auditoría Salarial en el Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad, la cual englobará a toda la plantilla y se analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Identificar posibles desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Garantizar que las retribuciones sean equitativas y justas para todas las personas en función de su puesto, experiencia y rendimiento, sin importar el género. Proponer acciones correctivas en caso de detectar brechas salariales injustificadas. Asegurar la transparencia salarial y fomentar un ambiente de confianza y respeto en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Persona/s Responsable/s	Personal de RRHH
Medios y recursos asociados	Auditoría retributiva llevada a cabo en el Plan de Igualdad Personal de rrhh de la empresa Registro retributivo. Valoración de puestos de trabajo.
Indicadores de seguimiento	Nº de medidas correctoras llevadas a cabo. <i>Vanessa VSO</i>
Temporalización / cronograma implantación	Primer semestre del tercer año de vigencia del Plan de Igualdad. <i>[Signature]</i>

CRONOGRAMA MEDIDAS RETRIBUTIVAS

Implantación



Seguimiento



TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO																
Medida	Año 1 (por trimestres)				Año 2 (por trimestres)				Año 3 (por trimestres)				Año 4 (por trimestres)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la Empresa																
Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del Plan de Igualdad																

Persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento:

La persona que realizará los trámites oportunos para llevar a cabo la implantación y seguimiento de las medidas a favor de la igualdad retributiva en la empresa será la persona que ostenta la Dirección de RRHH en la empresa.

Sistema de seguimiento de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos:

Derivado de dicho cambio, y con el fin de evaluar la aplicación de dicha medida, se realizarán revisiones anuales de verificación de la aplicación de criterios establecidos, así como registro salarial anual de las retribuciones de todas las personas trabajadoras de la empresa. Esta revisión anual se realizará en el primer trimestre de cada año natural, con los datos correspondientes a la anualidad anterior (así en primer trimestre de 2025 se llevará a cabo el registro salarial y revisión de verificación de aplicación de criterios objetivos establecidos correspondientes a la anualidad 2024, cuya información se contrastará también con el convenio de aplicación en la empresa). Esta comparativa será el indicador que emplear para valorar la minimización de los desequilibrios detectados en los datos anteriormente recogidos.

El **sistema de valoración de las medidas a implementar** se basará en el análisis de los siguientes indicadores de seguimiento:

- Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres.
- Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben.
- Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo.
- Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.

La **vigencia** de la auditoría retributiva coincide con la del plan del que forma parte y estando vigente durante 4 años.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Favorecer la incorporación y acceso a la empresa del sexo que se encuentre infrarrepresentado.
- Promover e incrementar la conciliación de la vida laboral y familiar del conjunto de la plantilla.
- Potenciar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de la Empresa
- Concienciar, informar y formar a los/as trabajadores/as en materia de Igualdad de Oportunidades, Condensabilidad familiar y doméstica, y prevención del acoso
- Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la Empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.

8. MEDIDAS DE IGUALDAD

ÁREA - Responsable de Igualdad

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Habilitación de un correo electrónico para el Plan de Igualdad
- Designación de la Persona Responsable de Igualdad.

Vanesa VSO

MEDIDA - Habilitación de un correo electrónico para el Plan de Igualdad

Descripción detallada de la medida	Habilitar un correo electrónico específico, gestionado por la persona responsable de igualdad, para canalizar cualquier asunto, duda, consulta o comunicación relacionada con el Plan de Igualdad. Este correo servirá como un medio directo y accesible para que la plantilla pueda plantear cuestiones sobre igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Proporcionar un canal accesible y directo para la comunicación de cualquier asunto relacionado con el Plan de Igualdad. Garantizar que cualquier consulta o incidencia referente a la igualdad de trato sea gestionada de forma eficaz y rápida por el agente de igualdad. Aumentar la transparencia y visibilidad del Plan de Igualdad dentro de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Persona/s Responsable/s	Persona responsable de igualdad
Medios y recursos asociados	Creación del correo electrónico: Establecer una dirección de correo electrónico específica para la gestión del Plan de Igualdad. Gestión del correo: La persona responsable de igualdad será responsable de la gestión del correo electrónico, asegurando una respuesta rápida y adecuada a los mensajes recibidos. Promoción del correo: Dar a conocer a toda la plantilla la existencia de este correo para que todos sepan que pueden utilizarlo para comunicarse sobre temas relacionados con la igualdad.
Indicadores de seguimiento	Correo electrónico habilitado: Confirmar que se ha creado y puesto en funcionamiento el correo electrónico para el Plan de Igualdad. Número de comunicaciones recibidas
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente durante la totalidad de la vigencia del Plan

MEDIDA - Designación de la Persona Responsable de Igualdad

Descripción detallada de la medida	Designación de una persona responsable (y suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa. Esta persona deberá tener formación específica en la materia y será la encargada de gestionar el Plan de Igualdad, supervisar su implementación, desarrollar los contenidos, unificar criterios en procesos de selección, promoción y otras áreas acordadas en el Plan, además de informar a la Comisión de Seguimiento.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Asegurar la gestión, implementación y supervisión del Plan de Igualdad Fomentar la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa a través de la coordinación de las acciones contenidas en el Plan. Unificar los criterios de igualdad en los procesos clave de la empresa, como la selección de personal, promociones y otras decisiones organizacionales.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Persona/s Responsable/s	La persona responsable de igualdad. La persona suplente que asuma el rol en caso de ausencia de la persona responsable
Medios y recursos asociados	La persona responsable de igualdad La persona suplente que asuma el rol en caso de ausencia de la persona responsable
Indicadores de seguimiento	Nombre de la persona designada y suplente Gestión y seguimiento del Plan de Igualdad: Confirmación de que la persona responsable está gestionando adecuadamente el Plan y mantiene informada a la Comisión de Seguimiento.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente durante la totalidad de la vigencia del Plan

ÁREA - Acceso al empleo: Proceso de selección y contratación.

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Procedimiento estandarizado de selección inclusivo y libre de sesgos de género.
- Garantizar que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto según la descripción de este, así como las exigencias y condiciones del puesto, eliminando cualquier cuestión que no esté directamente ligada a los puestos de trabajo.
- Garantizar la participación de mujeres en los procesos de selección de puestos sin representación femenina.



VANESA VSO

MEDIDA - Procedimiento estandarizado de selección inclusivo y libre de sesgos de género.

 Descripción detallada de la medida 	Crear un procedimiento estandarizado para los procesos de selección que garantice la objetividad, centrándose en las competencias y conocimientos de la persona candidata, el cual deberá ser utilizado en todos los procesos de selección y garantizar que se eliminen los sesgos de género. En dicho procedimiento deberá constar lo siguiente: • Se tendrá que evitar el uso de un lenguaje sexista. • Deberá de contar con la obligatoriedad de tener en cuenta en cada contratación criterios objetivos en cuanto al mérito, capacidad e igualdad que, desde una perspectiva de género, deberán ir acordes con las descripciones y valoraciones de los puestos de trabajo una vez realizadas. • Se redactará una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección. • Se elaborará un guión de preguntas de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género. La empresa dará a conocer a la plantilla la política de selección y reclutamiento. <i>Ubreca VSO</i>
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Conseguir procesos de selección transparentes y justos, basados exclusivamente en las competencias y conocimientos de los candidatos Fomentar la igualdad de género en los procesos de selección, eliminando cualquier sesgo sexista que pueda influir en las decisiones de contratación.
Personas destinatarias	Personal de RRHH
Persona/s Responsable/s	Personal de RRHH
Medios y recursos asociados	Elaboración de un documento estandarizado que detalle el procedimiento de selección.
Indicadores de seguimiento	• Documento de procedimiento estandarizado aprobado y aplicado en todos los procesos de selección. • Evaluación de la equidad en los resultados de selección, observando si el proceso favorece alguna predisposición de género. • Documento de declaración de principios • Acreditación de la difusión a través de los canales habituales de comunicación de la empresa
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente durante la totalidad de la vigencia del Plan

MEDIDA - Garantizar que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto según la descripción de este, así como las exigencias y condiciones del puesto, eliminando cualquier cuestión que no esté directamente ligada a los puestos de trabajo.

Vanesa VSO

Descripción detallada de la medida	Las ofertas de empleo deberán de garantizarse lo siguiente: - Las ofertas de empleo se realizarán en función de las descripciones de puestos de trabajo sin que se requiera conocimientos, habilidades o experiencias no reconocidas en el puesto ofertado, eliminándose de todo o proceso de selección y contratación de personal cualquier aspecto no vinculado con el puesto a ocupar. No existiendo competencias sesgadas hacia un sexo u otro - Se reflejará en cada oferta de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad - Se utilizará un lenguaje e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos de vacantes.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Mejorar el acceso al empleo. Promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Establecer criterios objetivos en cuanto al mérito, capacidad e igualdad. No incluir ningún tipo de requisito que no se vincule con la futura actividad productiva según la descripción del puesto.
Personas destinatarias	Personas candidatas a acceder a la empresa.
Persona/s Responsable/s	Persona responsable de la selección de personal
Medios y recursos asociados	Descripción de puestos de trabajo. Perfiles de puestos de trabajo.
Indicadores de seguimiento	Descripción de los puestos de trabajo. Ofertas de empleo y revisión de requisitos solicitados por puesto de trabajo ofertado con acreditación de compromiso de la empresa con la igualdad Número de contrataciones realizadas anualmente por sexo Número de candidaturas por cada contratación y sexo de la persona contratada, indicando sexo, tipo de contrato, porcentaje de jornada. Análisis del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente, desde el inicio de la implantación del Plan de Igualdad.

MEDIDA – Garantizar que, para cada puesto ofertado en el cual no haya representación femenina, al menos una mujer forme parte del proceso de selección.

Descripción detallada de la medida	Garantizar que, para cada puesto ofertado en el cual no haya representación femenina, al menos una mujer participe en el proceso de selección. <i>Vanesa VSO</i>
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Asegurar que, en los procesos de selección de puestos con ausencia de mujeres, al menos una mujer participe en cada selección. Fomentar la diversidad de género en todas las áreas de la empresa, especialmente en aquellas en las que existe una clara infrarrepresentación femenina. Mejorar la percepción de igualdad de oportunidades dentro de la organización, demostrando un compromiso activo con la inclusión y la equidad de género en los procesos de contratación.
Personas destinatarias	Personas presentadas a los procesos de selección Personal RRHH
Persona/s Responsable/s	Personal RRHH
Medios y recursos asociados	Revisión y ajuste de los procesos de selección: Asegurarse de que cada convocatoria de empleo contemple la inclusión de mujeres, especialmente en áreas con baja representación femenina. Seguimiento y documentación: Establecer un sistema de registro para registrar la participación de las mujeres en los procesos de selección, garantizando que los datos sean recogidos y analizados de forma desagregada por género. MEDIDA - Garantizar la participación de mujeres en los procesos de selección de puestos sin representación femenina
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y hombres en los procesos de selección Explicación de los procesos de selección
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente durante la totalidad de la vigencia del Plan.

ÁREA - Clasificación profesional

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Descripción de Puestos de Trabajo Neutra y Valoración de Puestos con Perspectiva de Género

MEDIDA - Descripción de Puestos de Trabajo Neutra y Valoración de Puestos con Perspectiva de Género

 Descripción detallada de la medida	Se deberá de contar con una descripción de puestos de trabajo neutra y valoración de puestos con perspectiva de género. En este sentido se revisará o, en su caso, elaborará una nueva Descripción de Puestos de Trabajo que utilice términos neutros en cuanto a género, evitando la denominación de los puestos de trabajo en masculino o femenino. Esto incluye tanto la denominación como la clasificación profesional de los puestos, asegurando que se utilicen términos inclusivos para todas las personas trabajadoras, sin distinción de género. Además, se establecerán claramente las funciones de cada puesto, para evitar la movilidad funcional no deseada de la plantilla entre puestos que no les correspondan, con el objetivo de garantizar la equidad en el ejercicio de las funciones asignadas. Se llevará a cabo una evaluación y valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género, asegurando que no exista discriminación directa ni indirecta entre sexos. Este proceso permitirá identificar puestos de igual valor dentro de la organización, y garantizará que los criterios de valoración no favorezcan ni desfavorezcan a un género determinado, contribuyendo así a la equidad salarial y profesional en la empresa.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Elaborar o revisar la Descripción de Puestos de Trabajo utilizando términos neutros en cuanto a género, para garantizar la no discriminación en la denominación y clasificación profesional. Definir claramente las funciones de cada puesto de trabajo, asegurando que se evite la movilidad funcional no justificada o el cambio de tareas de forma arbitraria Realizar una evaluación objetiva de los puestos de trabajo con perspectiva de género, identificando puestos de igual valor para garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre sexos. .
Personas destinatarias	Toda la plantilla Departamento de RRHH
Persona/s Responsable/s	Toda la plantilla Departamento de RRHH
Medios y recursos asociados	Revisión o creación de Descripciones de Puestos de Trabajo: Desarrollar un documento detallado que describa las funciones, responsabilidades y requisitos de cada puesto de manera inclusiva, utilizando un lenguaje neutro y no sexista. Evaluación de puestos con perspectiva de género: Implementar un sistema de valoración de puestos de trabajo basado en criterios objetivos y transparentes, que permita identificar puestos de igual valor en términos de responsabilidades y habilidades, sin sesgos de género.
Indicadores de seguimiento	- Documento Descripción de Puestos de Trabajo. - Resultado de la evaluación de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor. - Lenguaje e imágenes corregidas en caso de utilizarse comunicación sexista.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente con inicio desde la implantación del Plan de Igualdad y durante la totalidad de la vigencia del Plan.

ÁREA – Formación

- Realización de un informe de las acciones formativas llevadas a cabo por la empresa en el último año, desglosada por sexo.
- Formación en igualdad a las personas responsables de los procesos de selección de personas y promoción profesional
- Manual de acogida con inclusión de módulos de igualdad.
- Formar en igualdad de oportunidades a la Representación Legal de las personas trabajadoras.
- Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras
- Acciones Formativas de Reciclaje Profesional para Reincorporación tras Suspensión de Contrato (Nacimiento, Excedencias y Bajas de Larga Duración)

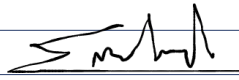
MEDIDA - Realización de un informe de las acciones formativas llevadas a cabo por la empresa en el último año, desglosada por sexo.

Descripción detallada de la medida	Se realizará un informe de acciones formativas llevadas a cabo por la empresa, en el cual conste la siguiente información desagregada por sexo. - Identificación de la acción formativa - Nº de horas realizadas. - Modalidad (Online, presencial, mixta) - Indicar si se realiza dentro o fuera de la jornada laboral. - Indicar si es formación voluntaria o obligatoria
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Promover la formación como un factor clave de desenvolvimiento personal y profesional de las personas trabajadoras. Poder detectar deficiencias en la actividad formativa llevada a cabo por la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/s Responsable/s	Responsable de Formación en la empresa. Personal de RRHH
Medios y recursos asociados	- Registro anual de la formación llevada a cabo en el último año. - Responsables de las acciones formativas
Indicadores de seguimiento	Informe anual de todas las acciones formativas llevadas a cabo en la empresa desagregado por sexo.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente con inicio desde la implantación del Plan de Igualdad y durante la totalidad de la vigencia del Plan.

MEDIDA - Formación en igualdad a las personas responsables de los procesos de selección de personas y promoción profesional

Descripción detallada de la medida	Formar al personal que gestiona los procesos de selección de personal, contratación, promoción profesional 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
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Especialización en igualdad de oportunidades de personas trabajadoras que realizan funciones de gestión de personal y toma de decisiones en el área de rrhh.
Personas destinatarias	Personal de la empresa encargado de gestionar procesos de selección y promoción profesional.
Persona/s Responsable/s	Gerencia.
Medios y recursos asociados	Personal de rrhh de la empresa Curso formativo
Indicadores de seguimiento	Titulo acreditativo de la formación específica cursada con indicación de persona destinataria, contenidos, duración y fechas de realización, con indicación de género.
Temporalización / cronograma implantación	2º semestre desde el primer año de inicio de vigencia del plan de igualdad.

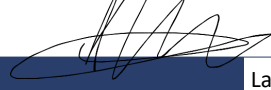
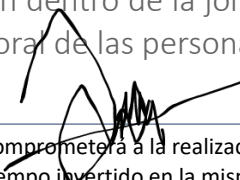
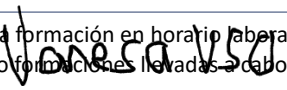
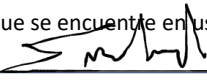
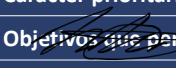
MEDIDA – Manual de acogida con inclusión de módulos de igualdad.

 Descripción detallada de la medida	Realizar un manual de acogida en donde se recojan módulos específicos sobre igualdad, para todas las incorporaciones, incluyendo personas trabajadoras que se incorporan por subrogación. Estos módulos abordarán temas fundamentales sobre igualdad de género en el ámbito laboral, derechos y deberes de los trabajadores en relación con la igualdad de oportunidades, así como políticas internas de la empresa para prevenir la discriminación y fomentar la inclusión.
Carácter prioritario	No 
 Objetivos que persigue	Incluir información sobre igualdad en los procesos de integración de los nuevos empleados, para que todos tengan claro el compromiso de la empresa con la igualdad de género. Asegurar que las incorporaciones, incluyendo personas trabajadoras que llegan a través de subrogación, reciban formación sobre igualdad desde su incorporación.
Personas destinatarias	Nueva plantilla Personal RRHH
Persona/s Responsable/s	Personal RRHH
Medios y recursos asociados	- Elaboración de módulos: Creación de contenidos adecuados sobre igualdad que se incluirán en el manual de acogida y en las sesiones de formación.
Indicadores de seguimiento	- Evidencia de Manual de acogida. - Nº de entregas realizadas desagregadas por sexo.
Temporalización / cronograma implantación	Primer semestre del segundo año de Vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA – Formar en igualdad de oportunidades a la Representación legal de las personas trabajadoras.

Descripción detallada de la medida	Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la empresa dirigidas a la representación legal de las personas trabajadoras. <i>Vanesa VSO</i>
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Especialización en igualdad de oportunidades de personas trabajadoras que realizan <u>funciones de gestión de personal y toma de decisiones en la empresa</u> <i>[Signature]</i>
Personas destinatarias	Responsables de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Persona/s Responsable/s	Persona Responsable de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Responsables de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Curso formativo
Indicadores de seguimiento	- Titulo acreditativo de la formación específica cursada con indicación de persona destinataria, contenidos, duración y fechas de realización, con indicación de género.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre del 1º año del Plan de Igualdad

MEDIDA - Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

 Descripción detallada de la medida	  La Empresa se comprometerá a la realización de la formación en horario laboral y de no ser posible, aplicará descuento del tiempo invertido en la misma, salvo formaciones llevadas a cabo de forma voluntaria por las personas trabajadoras. Se establecerán sistemas que permitan la realización de la formación al personal que se encuentre en uso de permisos, medidas de conciliación, etc. 
Carácter prioritario	Si
 Objetivos que persigue	Facilitar la formación al conjunto del personal de la empresa
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Persona/s Responsable/s	Persona responsable de los RRHH de la Empresa Gerencia
Medios y recursos asociados	- Materiales para formación (favoreciendo guías digitalizadas) - Coordinador/a de la formación en la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de formaciones que se llevan a cabo dentro de la jornada laboral.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente con inicio desde la implantación del Plan de Igualdad y durante la totalidad de la vigencia del Plan.

MEDIDA - Acciones Formativas de Reciclaje Profesional para Reincorporación tras Suspensión de Contrato (Nacimiento, Excedencias y Bajas de Larga Duración).

Descripción detallada de la medida	Proporcionar acciones formativas de reciclaje profesional a personas trabajadoras que se reincorporan a la empresa tras una suspensión de contrato, ya sea por nacimiento, excedencia o bajas de larga duración. Estas acciones formativas están diseñadas para actualizar y mejorar las competencias de la plantilla, asegurando que su reincorporación al puesto se realice de manera efectiva y que se adapten rápidamente a las posibles novedades o cambios que hayan podido ocurrir en sus áreas de trabajo durante su ausencia.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Ofrecer formación adaptada a los empleados reincorporados, para que se pongan al día con las actualizaciones y cambios que hayan tenido lugar durante su ausencia. Facilitar la reintegración profesional de los empleados, ayudándoles a retomar sus responsabilidades con confianza y eficiencia.
Personas destinatarias	Personas Reincorporadas tras una suspensión de contrato Departamento de RRHH
Persona/s Responsable/s	Personas Reincorporadas tras una suspensión de contrato Departamento de RRHH
Medios y recursos asociados	Formaciones a realizar a la plantilla
Indicadores de seguimiento	Nº formaciones de reciclaje impartidas. Nº de participantes que han realizado dichas acciones formativas de reciclaje desglosadas por sexo.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente durante la totalidad de la vigencia del Plan.

ÁREA - Promoción profesional

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Establecer un procedimiento de promoción profesional
- Acudir al personal interno para la cobertura de vacantes antes de acudir a la contratación externa.
- Fomentar la promoción, en igualdad de méritos, correspondientes a las personas cuyo sexo está infrarrepresentado en la posición de destino.

MEDIDA – Establecer un procedimiento de promoción profesional.

 Descripción detallada de la medida	Se establecerá un procedimiento de promoción profesional, en donde se asegure lo siguiente: • Que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados sean los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas). • Establecimiento de garantía de que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/ mandos. Se presentará a la Comisión de seguimiento un informe anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Potenciar promoción de mujeres a posiciones donde se encuentren infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la Empresa.
Persona/s Responsable/s	Persona responsable del Departamento Laboral/RRHH
Medios y recursos asociados	- Personal del Departamento Laboral/RRHH
Indicadores de seguimiento	- Documento de procedimiento de promoción profesional. - Informe anual de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente, desde el inicio de la implantación del Plan de Igualdad.

MEDIDA - Acudir al personal interno para la cobertura de vacantes antes de acudir a la contratación externa.

Descripción detallada de la medida	Se acudirá al personal interno para la cobertura de vacantes antes de acudir a la contratación externa, siempre que el personal reúna los criterios de idoneidad ligados al perfil del nuevo puesto.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción interna.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Canal de comunicación interna. Oferta de vacantes. Personal de Coordinación.
Indicadores de seguimiento	Canal de comunicación interna de vacantes. Nº de vacantes publicadas. Nº de vacantes cubiertas con personal interno desagregadas por sexo. Informe anual.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente con inicio desde la implantación del Plan de Igualdad y durante la totalidad de la vigencia del Plan.

MEDIDA –Fomentar la promoción en igualdad de méritos, correspondientes a las personas cuyo sexo está infrarrepresentado en la posición de destino.

Descripción detallada de la medida	Se incluirá dentro de los criterios del procedimiento de promoción, el principio general de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrá preferencia el sexo menos representado. <i>Vanesa VSO</i>
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	- Fomentar la promoción profesional de las mujeres/hombres en la empresa en aras de alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando. - Avanzar hacia una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales, puestos, así como en la estructura de mandos, facilitando el acceso de las mujeres en las áreas en las que estén subrepresentadas
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/s Responsable/s	Responsable de RRHH
Medios y recursos asociados	Personal de rrhh de la empresa Registros de cada proceso de promoción profesional de personal realizados. Para cada proceso de promoción profesional realizado se analizarán los datos de distribución de la plantilla al inicio/final: Número de mujeres / Número de hombres (Muestreo de datos)
Indicadores de seguimiento	- Nº y porcentaje desagregados por sexo, de personas efectivamente promocionadas. - Nº procesos de promoción en los que se ha aplicado este criterio.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente con inicio desde la implantación del Plan de Igualdad y durante la totalidad de la vigencia del Plan.

ÁREA - Condiciones de trabajo

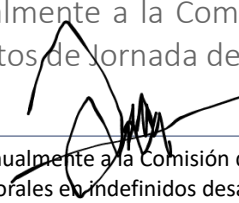
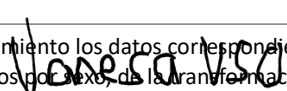
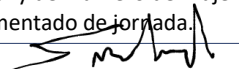
Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Informar a plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de jornadas superiores, las cuales se intentará cubrir dichas vacantes con personal interno del sexo infrarrepresentado
- Proporcionar Anualmente a la Comisión de Seguimiento los Datos de Transformación de Contratos y Aumentos de Jornada desagregados por Sexo

MEDIDA – Informar a plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de jornadas superiores, las cuales se intentará cubrir dichas vacantes con personal interno del sexo infrarrepresentado.

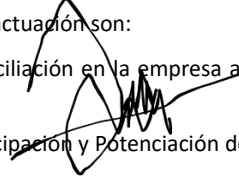
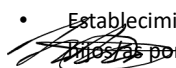
Descripción detallada de la medida	Se informará a la plantilla con contrataciones a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o con jornadas superiores, a través de los medios de comunicación de la empresa verificando que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres. Dichas vacantes se intentará en función de las circunstancias productivas de la empresa, cubrilas con puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre trabajadores y trabajadoras en la clasificación profesional.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/s Responsable/s	Persona Responsable de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Personal de rrhh de la empresa Vacantes divulgadas Formulario de solicitud interna de acceso a vacantes
Indicadores de seguimiento	Nº de vacantes ofertadas. Nº de comunicaciones realizadas. Nº de solicitudes internas recibidas.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente durante la firma del Plan de igualdad y manteniendo su vigencia durante la totalidad del Plan de Igualdad.

MEDIDA - Proporcionar Anualmente a la Comisión de Seguimiento los Datos de Transformación de Contratos y Aumentos de Jornada desagregados por Sexo.

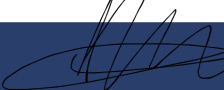
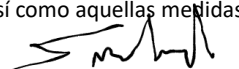
 Descripción detallada de la medida	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.  
Carácter prioritario	Si 
 Objetivos que persigue	Asegurar que las transformaciones de contratos temporales a indefinidos y los aumentos de jornada se realizan de manera equitativa, sin que existan diferencias de género. Fomentar la transparencia en la toma de decisiones relacionadas con la estabilidad laboral y el incremento de la jornada laboral.
Personas destinatarias	Comisión seguimiento del Plan de Igualdad
Persona/s Responsable/s	Personal de RRHH
Medios y recursos asociados	Nº de transformaciones en los contratos y jornadas de la plantilla
Indicadores de seguimiento	Nº de transformaciones realizadas y aumentos de jornada. Nº de solicitudes desagregadas por sexo.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente durante la totalidad de la vigencia del Plan.

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

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

-  Difusión de las políticas de conciliación en la empresa así como las licencias y permisos establecidos por Convenio colectivo de aplicación.
-  Entrega de Cuadrantes con Anticipación y Potenciación de la Conciliación de la Vida Personal y Laboral
- Suspensión del Contrato de Trabajo posterior al parto con opción a Jornada Completa o Parcial
- En los casos en los que ambos progenitores/as trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo, dando facilidad para uno de ellos pueda elegir el turno. 
-  Establecimiento de medida positivas a favor de las personas trabajadoras con régimen de visitas y/o con periodos de tenencia de hijos/as por sentencia judicial o convenio regulador.
- Posibilidad de unir vacaciones al permiso por nacimiento
- Reserva de puesto de trabajo para aquellas personas trabajadoras por excedencia por cuidado de personas dependientes.
- Posibilidad de flexibilizar horario en permisos por hospitalización de familiares hasta 2º grado

MEDIDA - Difusión de las políticas de conciliación en la empresa así como las licencias y permisos establecidos por Convenio colectivo de aplicación.

 Descripción detallada de la medida	Se realizará un díptico informativo en donde contenga la siguiente información: - Indicación del convenio colectivo de aplicación con especificación de licencias y permisos a los que tiene derechos las personas trabajadoras de la empresa. - Las distintas líneas que sobre políticas de conciliación en la empresa, así como aquellas medidas de conciliación que integra el Plan de Igualdad. <i>Wanesa VSO</i> 
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Incrementar el número de personas trabajadoras que hacen uso de los permisos de conciliación
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla de la empresa
Persona/s Responsable/s	Persona responsable de los RRHH de la empresa junto con la Gerencia de la misma
Medios y recursos asociados	- Canales de comunicación de la empresa - Encuestas periódicas de necesidades de conciliación de la plantilla
Indicadores de seguimiento	- Nº de personas a las que le se entrega el díptico informativo. - Evidencia documental del díptico.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre del año 1 de implantación del Plan

MEDIDA - Entrega de Cuadrantes con Anticipación y Potenciación de la Conciliación de la Vida Personal y Laboral

Descripción detallada de la medida	Con la finalidad de promover la conciliación de la vida personal y laboral, se garantizará la entrega de los cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de 15 días antes de finalizar el mes. Esta medida permite a los empleados organizar su tiempo de manera adecuada, facilitando la planificación de actividades personales o familiares. Además, se potenciará la creación de cuadrantes anuales con un 75% anual de jornadas que favorezcan la conciliación, es decir, con horarios más predecibles y respetuosos con la vida personal de la plantilla.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Garantizar que la plantilla reciban sus cuadrantes con suficiente tiempo de antelación (mínimo 15 días) para planificar y organizar su vida personal. Fomentar la conciliación de la vida personal y laboral mediante cuadrantes flexibles, con un 75% de jornadas anuales que favorezcan un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/s Responsable/s	Personal de RRHH
Medios y recursos asociados	Sistema de planificación y distribución de cuadrantes
Indicadores de seguimiento	Tiempo de antelación en la entrega de cuadrantes: Verificación de que los cuadrantes se entreguen a los empleados con una antelación mínima de 15 días antes del final de cada mes. Porcentaje de cuadrantes anuales que favorecen la conciliación: Seguimiento del cumplimiento del objetivo del 75% de cuadrantes favorables a la conciliación, es decir, con horarios que permitan un balance adecuado entre vida personal y laboral
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente con inicio desde la implantación del Plan de Igualdad y durante la totalidad de la vigencia del Plan.

MEDIDA - Suspensión del Contrato de Trabajo posterior al nacimiento de hijo/a con opción a Jornada Completa o Parcial

 Descripción detallada de la medida	Transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al nacimiento de hijo/a, la persona trabajadora podrá optar por la suspensión del contrato de trabajo en régimen de jornada completa o jornada parcial, según su preferencia. En caso de optar por la jornada parcial, la suspensión se adaptará de manera proporcional, lo que implicará que los días de suspensión aumentarán en función de la reducción de jornada.
Carácter prioritario	No
 Objetivos que persigue	Garantizar la opción de disfrutar la suspensión del contrato de trabajo de manera flexible, permitiendo la elección entre jornada completa o parcial. Facilitar la conciliación de la vida laboral y personal para las trabajadoras en su reincorporación tras el parto. Asegurar que la reducción de jornada parcial se ajuste proporcionalmente, permitiendo a las trabajadoras un mayor tiempo de descanso sin perder el derecho a la suspensión del contrato.
Personas destinatarias	Trabajadoras que hayan dado a luz
Persona/s Responsable/s	Departamento de RRHH
Medios y recursos asociados	Revisión de los contratos de trabajo: Adaptación de los contratos de trabajo para reflejar la opción de jornada parcial tras las primeras 6 semanas de maternidad.
Indicadores de seguimiento	- Nº de solicitudes realizadas desagregadas por sexo. - Nº de personas trabajadoras que han disfrutado de dicho permiso desagregadas por sexo.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente durante la firma del Plan de igualdad y manteniendo su vigencia durante la totalidad del Plan de Igualdad.

MEDIDA - En los casos en los que ambos progenitores/as trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo, dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.

Descripción detallada de la medida	En situaciones para las cuales ambos progenitores/as trabajen en la empresa, se valorará la posibilidad de equilibrar los turnos de trabajo, garantizando para que uno de ellos pueda elegir turno. Siempre se asegurará el correcto funcionamiento de la actividad productiva, valorando siempre un mínimo de personal para cada turno de trabajo.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Mejorar la conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras de la compañía.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/s Responsable/s	Gerencia. Departamento de rrhh.
Medios y recursos asociados	Departamento de rrhh de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita la medida. Nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexo y por actividad. Nº de solicitudes no concedidas, con indicación de los motivos por los cuales no se le ha concedido.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente durante la firma del Plan de igualdad y manteniendo su vigencia durante la totalidad del Plan de Igualdad.

MEDIDA – Establecimiento de medida positivas a favor de las personas trabajadoras con régimen de visitas y/o con periodos de tenencia de hijos/as por sentencia judicial o convenio regulador.

Descripción detallada de la medida	Establecimiento de medida positivas a favor de las personas trabajadoras con régimen de visitas y/o con periodos de tenencia de hijos/as por sentencia judicial o convenio regulador, siendo las medidas las siguientes: - Las personas trabajadoras que, teniendo hijas/os menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, sólo pueden coincidir con sus hijas/os en las vacaciones del calendario escolar, tendrán derecho a que el disfrute de vacaciones coincida con dicho calendario. La comunicación del periodo vacacional deberá realizarse antes de la confección del calendario de vacaciones anual o, en caso de sentencia, dentro del mismo año con dos meses de antelación siempre que sea posible. - Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un/a progenitor/a de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas. - La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los/las hijos/as establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. -La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas de hijos/as establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando la persona trabajadora disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, al empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. .
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida profesional y personal
Personas destinatarias	Todas las personas integrantes de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Persona Responsable de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Personal de rrhh de la empresa Solicitud de vacaciones por el personal de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de personas trabajadoras que lo solicitan desagregado por sexo. - Nº de personas trabajadoras a las que se le ha aplicado.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente durante la firma del Plan de igualdad y manteniendo su vigencia durante la totalidad del Plan de Igualdad.

MEDIDA - Posibilidad de unir vacaciones al permiso por nacimiento

Descripción detallada de la medida	Todas las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a disfrutar las vacaciones de forma unida al permiso de nacimiento (maternidad/paternidad) tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural. <i>Vanesa VSO</i>
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida profesional y personal <i>[Signature]</i>
Personas destinatarias	Todas las personas integrantes de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Persona Responsable de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Personal de rrhh de la empresa Solicitud de vacaciones por el personal de la empresa Cuadrante don registro de vacaciones anuales de la plantilla
Indicadores de seguimiento	Número de personas trabajadoras de la empresa que disfrutan de permiso de nacimiento (maternidad/paternidad) desglosadas por género Número de personas trabajadoras que se acogen a este derecho, con desglose según género
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente desde el inicio de la implantación y durante todo el periodo de vigencia del Plan

MEDIDA – Reserva de puesto de trabajo para aquellas personas trabajadoras por excedencia por cuidado de personas dependientes.

Descripción detallada de la medida	La empresa garantizará la reserva de puestos de trabajo para las personas trabajadoras que se acogiesen a excedencia por cuidado de personas dependientes, durante toda la duración de la excedencia. <i>Vanesa VSA</i>
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida profesional y personal <i>[Signature]</i>
Personas destinatarias	Todas las personas integrantes de la Empresa
Personas Responsables/s	Persona Responsable de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Personal de rrhh de la empresa Solicitud de vacaciones por el personal de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de solicitudes realizadas desagregadas por sexo
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente durante la firma del Plan de igualdad y manteniendo su vigencia durante la totalidad del Plan de Igualdad.

MEDIDA – Posibilidad de flexibilizar el permiso por hospitalización de familiares de hasta 2º grado.

 Descripción detallada de la medida	Posibilidad de flexibilizar los permisos ya establecidos legal o convencionalmente por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En este sentido se podrá disfrutar de manera fraccionada mientras dure esta situación y se posibilidad de ampliarlo hasta cuatro días después, o cinco días naturales contados a partir del día en que se produzca el alta hospitalaria y/o fin de reposo domiciliario. Podrán ampliarse estos días descontándose de las vacaciones, previa solicitud de la persona trabajadora y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento de la actividad de la empresa.
 Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida profesional y personal
Personas destinatarias	Todas las personas integrantes de la Empresa.
Persona/s Responsable/s	Persona Responsable de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Personal de rrhh de la empresa Solicitud de permisos por el personal de la empresa
Indicadores de seguimiento	Número de personas trabajadoras de la empresa que solicitan este permiso, desglosadas por sexo. Número de personas trabajadoras beneficiarias de este derecho, con desglose según sexo
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente desde el inicio de la implantación y durante todo el periodo de vigencia del Plan

ÁREA - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

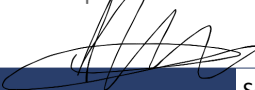
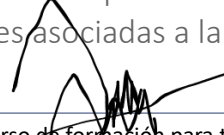
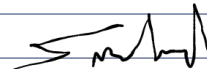
Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Difusión del Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa.
- Formación específica a las personas trabajadoras que integran la Comisión instructora para asumir las funciones asociadas a la misma.
- Elaboración de informe anual para presentar a la Comisión de seguimiento sobre lo expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo

MEDIDA - Difusión del Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa

Descripción detallada de la medida	Difusión de Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa. Se dará a conocer, por los canales habituales de comunicación interna para lograr la difusión a todas las personas integrantes de la empresa y se integrará en el plan de acogida a nuevas personas trabajadoras. En todo momento estará a disposición de las personas trabajadoras de la empresa, para su consulta o empleo. En los centros de trabajo en donde haya algún caso de acoso, ser reforzará la sensibilización.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	o Asegurar que los trabajadores y trabajadoras gocen de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado o Prevenir las conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo, sensibilizando al personal para la prevención de estas situaciones
Personas destinatarias	Todas las personas integrantes de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Persona Responsable de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Personal de rrhh de la empresa Personal delegado de prevención de riesgos laborales de la empresa Protocolo específico de la empresa de prevención y actuación ante acoso sexual y/o por razón de sexo Tablón de anuncios y correo electrónico, como medios de divulgación del protocolo
Indicadores de seguimiento	Documento de protocolo con inclusión de definiciones relevantes, ejemplos de conductas, procedimientos de actuación, equipo responsable de su puesta en marcha y gestión, así como modelo de denuncia correspondiente. Medios de difusión de la campaña inicial de comunicación a la totalidad de la plantilla, fecha de realización y nº de personas destinatarias, según género. Evidencia de la puesta a disposición de las personas trabajadoras de la empresa, de forma permanente. Informe anual en el que se recoja si se ha producido alguna denuncia por parte de alguna persona integrante de la empresa, desglosado por género, así como justificación del proceso realizado y resultado del mismo.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente, con campaña informativa en el primer trimestre desde la fecha de inicio de la medida y mantenimiento de la difusión durante todo el periodo de vigencia del plan

MEDIDA – Formación específica a las personas trabajadoras que integran la Comisión instructora para asumir las funciones asociadas a la misma

 Descripción detallada de la medida	Se realizará un curso de formación para todas las personas que integran el órgano o comité instructor que participa en los procedimientos definidos en el Protocolo de actuación y prevención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.  Vanesa VSO
Carácter prioritario	No 
Objetivos que persigue	Dotar de conocimientos y habilidades para llevar a cabo con éxito un proceso de Mediación
Personas destinatarias	Personas que formen parte del Comité de Prevención del Acoso sexual y acoso por razón de sexo
Persona/s Responsable/s	Personas que formen parte del Comité de Prevención del Acoso sexual y acoso por razón de sexo
Medios y recursos asociados	- Material informativo/didáctico para la realización del curso - Docente/s del curso
Indicadores de seguimiento	- Nº personas que realizan la formación desagregadas por sexo - Nº de horas realizadas - Diplomas para la verificación de la realización del curso formativo
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente, con campaña informativa en el primer trimestre desde la fecha de inicio de la medida y mantenimiento de la difusión durante todo el periodo de vigencia del plan

MEDIDA – Elaboración de informe anual para presentar a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo

Descripción detallada de la medida	Elaboración de un informe anual por parte del Responsable de Igualdad que se presentará a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	o Asegurar que los trabajadores y trabajadoras gocen de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado o Prevenir las conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo, sensibilizando al personal para la prevención de estas situaciones
Personas destinatarias	Totalidad de las personas trabajadoras
Persona/s Responsable/s	Responsable de RRHH en la empresa
Medios y recursos asociados	Personal de rrhh de la empresa Protocolo específico de la empresa de prevención y actuación ante acoso sexual y/o por razón de sexo
Indicadores de seguimiento	Informe anual en el que se recoja si se ha producido alguna denuncia por parte de alguna persona integrante de la empresa, desglosado por género, así como justificación del proceso realizado y resultado del mismo. Acta de reunión de la comisión de seguimiento, en el que se comenta dicho informe
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente, con elaboración de informe anual a la finalización de cada anualidad durante la vigencia del plan

ÁREA - Salud laboral con perspectiva de género

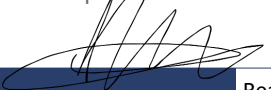
Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Informe anual de accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad
- Elaboración y difusión de un protocolo de protección de las personas embarazadas, parto reciente y lactancia natural.

MEDIDA - Informe anual de accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad

Descripción detallada de la medida	Realizar un análisis de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad e <u>identificar los riesgos principales</u>
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras gocen de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado - Potenciar la información y sensibilización en igualdad de los/as trabajadores/as.
Personas destinatarias	Todas las personas integrantes de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Responsable RRHH Personas delegadas de prevención de riesgos laborales o Servicio de prevención ajenos de riesgos laborales
Medios y recursos asociados	Personal de rrhh de la empresa Informe anual
Indicadores de seguimiento	Informe anual, conclusiones y medidas de mejora planteadas
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente, con campaña informativa en el primer trimestre desde la fecha de inicio de la medida y mantenimiento de la difusión durante todo el periodo de vigencia del plan

MEDIDA - Elaboración y difusión de un protocolo de protección de las personas embarazadas, parto reciente y lactancia natural.

 Descripción detallada de la medida	Realizar un análisis de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad e identificar los riesgos principales. Así mismo se realizará un seguimiento de la normativa de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.
Carácter prioritario	No
 Objetivos que persigue	- Proteger a las personas embarazadas, de parto reciente y lactancia natural. Potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.
Personas destinatarias	Todas las personas integrantes de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Responsable RRHH Personas delegadas de prevención de riesgos laborales o Servicio de prevención ajenos de riesgos laborales
Medios y recursos asociados	Canales de comunicación existentes en la empresa
Indicadores de seguimiento	- Protocolo de protección de la maternidad. - Nº de personas trabajadoras afectadas desagregadas por sexo. - Verificación de difusión del Protocolo. - Nº de veces que se aplica el protocolo
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente, con campaña informativa en el primer trimestre desde la fecha de inicio de la medida y mantenimiento de la difusión durante todo el periodo de vigencia del plan

ÁREA - Lenguaje y comunicación no sexista

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Difusión del Plan de Igualdad para que este llegue a todas las personas trabajadoras de la empresa
- Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna
- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.

MEDIDA - Difusión del Plan de Igualdad para que este llegue a todas las personas trabajadoras de la empresa

Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica para difundir el Plan de Igualdad y de todas las mejoras incluidas a través de la Intranet de la empresa e informar a todas las nuevas incorporaciones de la existencia del mismo.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Informar y sensibilizar al conjunto del personal de la Empresa sobre el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, y la Igualdad real y efectiva.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/s Responsable/s	Persona responsable de recursos humanos
Medios y recursos asociados	Personal de rrhh de la empresa Intranet de la empresa
Indicadores de seguimiento	Canales de difusión y nº de personas destinatarias.
Temporalización / cronograma implantación	Primer semestre del año 1 del periodo de vigencia del plan

MEDIDA - Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.

Descripción detallada de la medida	Elaboración y publicación de una Guía de Lenguaje Inclusivo que promueva el uso de un lenguaje respetuoso, no discriminatorio y que visibilice la diversidad de géneros.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Elaborar y difundir un decálogo sobre el lenguaje no sexista a toda la plantilla con el fin de que se utilice el lenguaje inclusivo en toda la documentación de la organización.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla de la empresa
Persona/s Responsable/s	Personal de RRHH
Medios y recursos asociados	Personal de Administración Guía de comunicación y uso no sexista del lenguaje
Indicadores de seguimiento	- Nº de personas trabajadoras que reciben la documentación (desagregadas por sexo y categoría/puesto de trabajo) - Acuse de recibo del documento.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente durante la totalidad de la vigencia del Plan.

MEDIDA - Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloncillos de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.

Descripción detallada de la medida	Se creará una sección específica de "Igualdad de Oportunidades" en los tabloncillos de anuncios de la empresa o su canal habitual de comunicación. Esta sección estará dedicada a informar y sensibilizar a todo el personal sobre temas relacionados con la igualdad de género, oportunidades, derechos laborales y buenas prácticas en materia de igualdad.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Informar y sensibilizar a la plantilla sobre los principios de igualdad de oportunidades y género. Promover un ambiente de trabajo donde se valore la diversidad y se erradiquen los sesgos de género. Fomentar la participación activa de la plantilla en iniciativas relacionadas con la igualdad de género y oportunidades. Asegurar que todos la plantilla tengan acceso a la información relevante sobre igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/s Responsable/s	Personal de RRHH
Medios y recursos asociados	Tablón de anuncios. Canal de Intranet.
Indicadores de seguimiento	Evidencia de la puesta a disposición de las personas trabajadoras de la empresa.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente con inicio en el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad

ÁREA – Retribuciones

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la Empresa.
- Realización de Auditoría salarial
- Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 20% entre mujeres y hombres en el total salario

MEDIDA - Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la Empresa

Descripción detallada de la medida	- Análisis y revisión de salarios, complementos, percepciones extrasalariales, desagregado por género y categoría/grupo profesional. - Aplicación de medidas correctoras en el caso de existencia de diferencias salariales
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de Igualdad retributiva en la empresa
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Persona/s Responsable/s	Persona responsable del Departamento Laboral/RRHH de la Empresa
Medios y recursos asociados	- Informes/Histórico anual desagregado por sexo y categoría/grupo profesional y puesto - Programa Nómina
Indicadores de seguimiento	- Nº de revisiones realizadas - Nº de medidas correctoras llevadas a cabo tras la revisión anual de las retribuciones desagregado por sexo, categoría/grupo profesional y puesto de trabajo
Temporalización / cronograma implantación	Desde primer trimestre natural desde la fecha de inicio de implantación del Plan de igualdad

MEDIDA – Realización de Auditoría salarial.

Descripción detallada de la medida	Se realizará una auditoría Salarial en el Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad, la cual englobará a toda la plantilla y se analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Identificar posibles desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Garantizar que las retribuciones sean equitativas y justas para todas las personas en función de su puesto, experiencia y rendimiento, sin importar el género. Proponer acciones correctivas en caso de detectar brechas salariales injustificadas. Asegurar la transparencia salarial y fomentar un ambiente de confianza y respeto en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/s Responsable/s	Personal de RRHH
Medios y recursos asociados	Auditoría retributiva llevada a cabo en el Plan de Igualdad Personal de rrhh de la empresa Registro retributivo. Valoración de puestos de trabajo.
Indicadores de seguimiento	Nº de medidas correctoras llevadas a cabo.
Temporalización / cronograma implantación	Primer semestre del tercer año de vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA – Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 20% entre mujeres y hombres en el total salario.

Descripción detallada de la medida	Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 20% entre mujeres y hombres en el total salario. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Garantizar que las retribuciones sean equitativas y justas para todas las personas en función de su puesto, experiencia y rendimiento, sin importar el género. Proponer acciones correctivas en caso de detectar brechas salariales injustificadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/s Responsable/s	Personal RRHH
Medios y recursos asociados	Auditoría retributiva llevada a cabo en el Plan de Igualdad Personal de rrhh de la empresa Registro retributivo. Valoración de puestos de trabajo.
Indicadores de seguimiento	Informe de Registro salarial. Informe de actuación en el supuesto de que se detecten brechas superiores el 20%
Temporalización / cronograma implantación	Desde primer trimestre natural desde la fecha de inicio de implantación del Plan de igualdad

ÁREA - Infrarrepresentación femenina

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Valorar con carácter anual las contrataciones desagregadas por sexo.

MEDIDA - Valorar con carácter anual las contrataciones desagregadas por sexo

Descripción detallada de la medida	Realización de un informe anual en el que se detalle las nuevas contrataciones que ha habido en la empresa en la anualidad
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Potenciar la selección de mujeres en la empresa
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Persona responsable del Departamento Laboral/RRHH
Medios y recursos asociados	- Personal del Departamento Laboral/RRHH
Indicadores de seguimiento	- Nº de contrataciones realizadas, según desglose por sexo, categoría profesional y departamento
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente, con campaña informativa en el primer trimestre desde la fecha de inicio de la medida y mantenimiento de la difusión durante todo el periodo de vigencia del plan

ÁREA - Prevención de Violencia de Género

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Realizar una campaña informativa en la empresa de sensibilización contra la violencia de género.
- Informe de impacto la aplicación de la guía de víctimas de violencia de género
- Establecimiento medidas que mejoren y/o flexibilizan los derechos reconocidos por la legislación vigente para las víctimas de violencia de género debidamente acreditadas.
- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual

MEDIDA - Realizar una campaña informativa en la empresa de sensibilización contra la violencia de género.

Descripción detallada de la medida	Se realizará una campaña informativa en la empresa, en donde se dará difusión al Guía de apoyo a víctimas de violencia de género, elaborada por la comisión negociadora del Plan de Igualdad. En donde se incluyen 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.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/s Responsable/s	Departamento de rrhh de la empresa.
Medios y recursos asociados	Personal del Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Acreditar la campaña informativa realizada.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente, mantenimiento de la difusión durante todo el periodo de vigencia del plan. La campaña informativa deberá de coincidir con el 25 de Noviembre.

MEDIDA - Informe de impacto la aplicación de la guía de víctimas de violencia de género.

Descripción detallada de la medida	Realizar un informe de impacto sobre la aplicación de la Guía de apoyo a víctimas de violencia de género.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Medir el impacto de la guía en la protección y apoyo a las víctimas de violencia de género dentro de la empresa. Identificar cuántas personas se han beneficiado de las medidas ofrecidas en la guía.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/s Responsable/s	Personal de RRHH
Medios y recursos asociados	Personal de RRHH Guía de apoyo a víctimas de violencia de género
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica Medidas a las que se acogen
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA – Establecimiento medidas a que mejoren y/o flexibilizan los derechos reconocidos por la legislación vigente para las víctimas de violencia de género, debidamente acreditadas.

Descripción detallada de la medida	Se establecen medidas las cuales mejoran y/o flexibilizan los derechos reconocidos por la legislación vigente a víctimas de violencia de género, las cuales deberán de acreditar su situación a través de los siguientes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atención de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018. Dichas medidas son las siguientes: - 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 ella proponga, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa - La empresa ofrecerá la posibilidad a trasladar a la persona trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, con reserva de puesto hasta los 18 meses. Terminado dicho periodo la trabajadora podrá solicitar su regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. - Suspensión del contrato (Excedencia) de trabajo al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, garantizando la reserva de puesto de trabajo. Dicha excedencia la podrá solicitar con una duración de 6 meses ampliables a 18 meses.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Medir el impacto de la guía en la protección y apoyo a las víctimas de violencia de género dentro de la empresa. Identificar cuántas personas se han beneficiado de las medidas ofrecidas en la guía.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/s Responsable/s	Personal de RRHH
Medios y recursos asociados	Personal de RRHH Guía de apoyo a víctimas de violencia de género
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes realizadas. Nº de medidas a las que se acogen.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA - Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual

Descripción detallada de la medida	La empresa concertará, a través de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, la asistencia psicológica para las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual. Esta medida se implementará para garantizar que las trabajadoras puedan acceder a la atención psicológica adecuada sin ningún coste adicional para ellas, contribuyendo a su bienestar emocional y psicológico en su proceso de recuperación.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Contribuir al bienestar general de la plantilla mediante la provisión de servicios de apoyo que mejoren la calidad de vida de las trabajadoras. Demostrar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y con la protección de las trabajadoras
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/s Responsable/s	Personal de RRHH
Medios y recursos asociados	Personal de RRHH Mutua
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita Nº de veces que se aplica
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

9. CRONOGRAMA POR ANUALIDADES

Implantación



Seguimiento



Vanesa VSO

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO																			
Medida	Año 1 (por trimestres)				Año 2 (por trimestres)				Año 3 (por trimestres)				Año 4 (por trimestres)				FIN		
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º			
Habilitación de un correo electrónico para el Plan de Igualdad																			
Designación de la Persona Responsable de Igualdad																			
Procedimiento estandarizado de selección inclusivo y libre de sesgos de género																			
Garantizar que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto según la descripción de este, así como las exigencias y condiciones del puesto, eliminando cualquier cuestión que no esté directamente ligada a los puestos de trabajo																			
Garantizar la participación de mujeres en los procesos de selección de puestos sin representación femenina																			
Descripción de Puestos de Trabajo Neutra y Valoración de Puestos con Perspectiva de Género																			
Realización de un informe de las acciones formativas llevadas a cabo por la empresa en el último año, desglosada por sexo																			
Formación en igualdad a las personas responsables de los procesos de selección de personas y promoción profesional																			
Manual de acogida con inclusión de módulos de igualdad																			
Formar en igualdad de oportunidades a la Representación Legal de las personas trabajadoras																			
Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras																			
Acciones Formativas de Reciclaje Profesional para Reincorporación tras Suspensión de Contrato (Nacimiento, Excedencias y Bajas de Larga Duración)																			
Establecer un procedimiento de promoción profesional																			
Acudir al personal interno para la cobertura de vacantes antes de acudir a la contratación externa																			
Fomentar la promoción, en igualdad de méritos, correspondientes a las personas cuyo sexo está infrarrepresentado en la posición de destino																			
Informar a plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de jornadas superiores, las cuales se intentará cubrir dichas vacantes con personal interno del sexo infrarrepresentado																			
Proporcionar Anualmente a la Comisión de Seguimiento los Datos de Transformación de Contratos y Aumentos de Jornada desagregados por Sexo																			

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO																	
Medida	Año 1 (por trimestres)				Año 2 (por trimestres)				Año 3 (por trimestres)				Año 4 (por trimestres)				FIN
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º
Difusión de las políticas de conciliación en la empresa así como las licencias y permisos establecidos por convenio colectivo de aplicación																	
Entrega de Cuadrantes con Anticipación y Potenciación de la Conciliación de la Vida Personal y Laboral																	
Suspensión del Contrato de Trabajo posterior al parto con opción a Jornada Completa o Parcial																	
En los casos en los que ambos progenitores/as trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo, dando facilidad para uno de ellos pueda elegir el turno																	
Establecimiento de medida positivas a favor de las personas trabajadoras con régimen de visitas y/o con periodos de tenencia de hijos/as por sentencia judicial o convenio regulador																	
Posibilidad de unir vacaciones al permiso por nacimiento																	
Reserva de puesto de trabajo para aquellas personas trabajadoras por excedencia por cuidado de personas dependientes																	
Difusión del Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa																	
Posibilidad de flexibilizar horario en permisos por hospitalización de familiares hasta 2º grado																	
Formación específica a las personas trabajadoras que integran la Comisión instructora para asumir las funciones asociadas a la misma																	
Elaboración de informe anual para presentar a la Comisión de seguimiento sobre lo expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo																	
Informe anual de accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad																	
Elaboración y difusión de un protocolo de protección de las personas embarazadas, parto reciente y lactancia natural																	
Difusión del Plan de Igualdad para que este llegue a todas las personas trabajadoras de la empresa																	
Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna																	
Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla																	

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO																		
Medida	Año 1 (por trimestres)				Año 2 (por trimestres)				Año 3 (por trimestres)				Año 4 (por trimestres)				FIN	
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º		
Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la Empresa																		
Realización de Auditoría salarial																		
Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 20% entre mujeres y hombres en el total salarial																		
Valorar con carácter anual las contrataciones desagregadas por sexo																		
Realizar una campaña informativa en la empresa de sensibilización contra la violencia de género																		
Informe de impacto la aplicación de la guía de víctimas de violencia de género																		
Establecimiento medidas que mejoren y/o flexibilizan los derechos reconocidos por la legislación vigente para las víctimas de violencia de género debidamente acreditadas																		
Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual																		

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El órgano responsable de la implantación, seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de igualdad es la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan.

En representación de la empresa

- **Marta Sanmamed Retuerta** - Responsable RRHH y Apoderada

La representante ostentará el voto proporcional a la representatividad de la totalidad de la parte empresarial en la comisión negociadora debido a la imposibilidad de participación de otras personas pertenecientes a la Directiva de la empresa dado que la estructura organizativa es horizontal y, por tanto, se carece de personas con potestad para su representación.

En representación de la plantilla (proporcional a su representatividad) por la representación legal de las personas trabajadoras (delegados/as de personal) y en representación de los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras los sindicatos UGT, CCOO y USO como sindicatos más representativos y sindicatos representativos del sector :

- **Carlos Fernández Llousas** - Delegado sindical **centro de trabajo Asturias** (UGT)
- **Vanesa Navarro Rodriguez** - Secretaria estatal de FTSP-USO
- **Marián López Martínez** - Adjunta a la Secretaria de mujeres CCOO del Hábitat
- **María Victoria Embid Martín** - Persona designada sindicato legitimado FeSMC -UGT

Entre las atribuciones de la comisión estarán:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.
- Elaboración de informe anual de seguimiento del Plan.

Normativa de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación:

Esta comisión, estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación; asimismo prestarán, en el caso de solicitud de cualquiera de las partes, la mayor atención en el que se especifica.

Se podrán crear tantas comisiones de trabajo como sean necesarias para una mayor agilización de las labores, como la valoración y seguimiento oportunos de cada una de las medidas a implantar, cuya composición será paritaria en los mismos términos establecidos para la composición de la comisión, que remitirán al pleno de la comisión sus propuestas o estudios.

La comisión de igualdad quedará válidamente constituida cuándo a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría simple de cada una de las representaciones empresarial y representación por parte del personal.

Las decisiones de esta comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, empresarial y sindical, requiriéndose, en cualquiera caso, el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las dos representaciones.

Reuniones:

De carácter ordinario, se celebrará una reunión anual para el seguimiento y vigilancia de lo expresado en el Plan de igualdad. La duración máxima de cada reunión será de 02:00 h.

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

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

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

Reunión de la Comisión de Seguimiento:

La comisión acuerda reunirse para el seguimiento de medidas implantadas correspondientes a la primera anualidad del Plan de Igualdad:

- 7 de Julio de 2026 a las 10:00 Horas.

Informes:

A la finalización de cada anualidad, durante todo el periodo de vigencia del Plan, la Comisión elaborará un informe anual de seguimiento y evaluación.

El objetivo general de este informe es conocer el grado de implementación e impacto de las acciones previstas en el marco del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la empresa.

En cuanto a los objetivos específicos corresponden a los siguientes:

- Establecer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Determinar las acciones realizadas, las no realizadas y las que se encuentran en proceso de realización.
- Inferir las posibles causas que han dificultado las acciones no realizadas del Plan de Igualdad.
- Proponer mejoras que orienten la elaboración del siguiente Plan, una vez finalizada la vigencia del actual.

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 con relación laboral con la empresa (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.

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.

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.

Confidencialidad:

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

En virtud de lo establecido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes de las personas trabajadoras tendrán la obligación de observar el deber de sigilo profesional, pudiendo ser utilizada la documentación facilitada por la empresa, fuera del estricto ámbito de aquella, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

No podrá proporcionarse, al resto de las personas trabajadoras, documentación que la empresa facilite a las personas representantes en el seno de este comité, así como tampoco el contenido que en dicha documentación conste, debiendo limitarse, éstos, a transmitir, únicamente, los acuerdos llevados a cabo dentro del mismo.

El incumplimiento de esta obligación acarreará la debida sanción por incumplimiento del deber de sigilo, pudiendo ser considerada también una transgresión de la buena fe contractual.

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

Sustitución de las personas:

Las personas que integren la Comisión Negociadora 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.

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

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta de reunión correspondiente.

11. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad se realiza simultáneamente a la ejecución del plan y de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad y en el reglamento anteriormente indicado, que regula la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento y evaluación del Plan.

El seguimiento y la evaluación del plan son dos procesos complementarios, de manera que los resultados obtenidos en el seguimiento serán fuente de información para la evaluación.

El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas.

La evaluación, es una valoración sistemática y objetiva de un Plan de Igualdad -en curso o concluido- desde su concepción hasta los resultados obtenidos. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan. Una evaluación debe proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitan integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones.

La evaluación del presente Plan de igualdad se realizará de forma sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparabilidad y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

El seguimiento y evaluación permitirán identificar y reflexionar sobre las medidas adoptadas y los efectos de su aplicación en la empresa, para lo cual será necesaria la participación de todos los agentes involucrados (dirección, personal, comisión de igualdad, RLT) cuya colaboración será garantía de la pertinencia de las conclusiones extraídas, de tal forma que se obtenga un conocimiento riguroso de la situación que permita corregir posibles deficiencias y hacer propuestas de mejora.

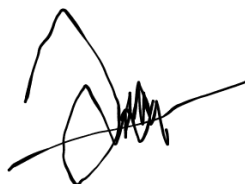
Seguimiento del Plan de Igualdad

Para realizar el Seguimiento del Plan de Igualdad se procederá a:

- Realizar reuniones periódicas.
- Supervisar la ejecución e implementación de cada medida/acción
- Revisar los indicadores definidos en cada una de las medidas
- Elaborar actas de las reuniones anuales, así como informes anuales de seguimiento y evaluación, donde recogeremos todos los asuntos abordados y conclusiones de los resultados y del proceso del plan.

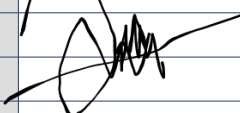
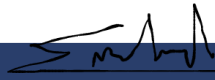
Para que el proceso de seguimiento sea eficaz, se realizará una ficha por acción/medida, en la cual se solicitará toda la información relativa a la implantación y al seguimiento. A continuación, se recoge **Modelo de Ficha de seguimiento**:





Vanesa VSO



FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona/departamento responsable			
Fecha de implantación	Vanessa VSO		
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución (marcar X)	☐	Pendiente	☐
	☐	En ejecución	☐
	☐	Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente (marcar X)	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos 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			

Revisión del Plan de Igualdad

Las medidas del Plan de Igualdad serán objeto de revisión con la finalidad de mejorar, corregir, reorientar, añadir etc, en función de los efectos que vayan apreciándose con relación a la consecución de sus objetivos. Esta revisión se realizará de forma periódica en las reuniones anuales que se realizarán según se estipula en el calendario de actuaciones del Plan así en el reglamento que regula la comisión de seguimiento.

Sin perjuicio de los plazos de revisión establecidos en el Plan de Igualdad, este deberá revisarse en todo caso cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse a consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación (art. 9.2 la) del RD 901/2020.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial el cuadro de personal de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las faltas de aplicación del convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que sirviera de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene 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.

Evaluación del Plan de Igualdad.

La Evaluación es la fase final del Plan de Igualdad que nos permitirá conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las distintas áreas/ejes de actuación del Plan lograron conseguir los objetivos marcados en el Plan de Igualdad. Por otra parte, la evaluación nos facilitará información sobre aspectos en los que será necesario incidir en un siguiente Plan de Igualdad.

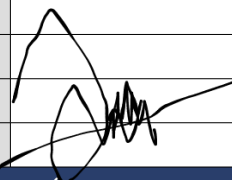
La evaluación del plan debe ser periódica y consistirá en una valoración objetiva del plan desde su creación a los resultados obtenidos. Se debe realizar en distintos momentos, durante la ejecución y a la finalización del plan: Evaluación Intermedia (a la finalización de cada anualidad y recogida en informe anteriormente referido) y Evaluación Final (a la finalización de la vigencia del Plan).

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad a encargada de elaborar los informes de las dichas evaluaciones.

El plan de Igualdad tendrá un Sistema de Evaluación, en el cual se evaluará:

- Evaluación de Resultados: grado de cumplimiento de los objetivos planteados, nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, y nivel de consecución de los objetivos esperados.
- Evaluación de Proceso: Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones. Dificultades y soluciones emprendidas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Evaluación de Impacto: Donde se analizará si los hubiera reducción de desequilibrios entre hombres y mujeres. Grado de conocimiento y acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Empresa. Cambios en la cultura de la entidad: cambio de actitudes del equipo directivo y el personal en general, de las prácticas de recursos humanos, etc.

A continuación, se recoge **Modelo de Informe de Evaluación del Plan**:

DATOS GENERALES	
Razón social	
Fecha del informe	
Período de análisis	
Órgano/Persona que lo realiza	 
INFORMACIÓN DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN	
- Fichas de seguimiento de medidas. - Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.	
INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN	
 Adecuación de los recursos asignados. - Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución. - Soluciones adoptadas en su caso.	
INFORMACIÓN SOBRE IMPACTO	
- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan. - Cambios en la gestión y clima empresarial. - Corrección de desigualdades.	
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	
- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia. - Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.	

12. PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE GESTIÓN DEL PLAN (MODIFICACIÓN O DISCREPANCIAS)

En caso de que se detecten necesidades de modificación sobre las medidas a implantar, derivadas de la información de seguimiento del Plan, la comisión de seguimiento del plan de la empresa convocará reunión extraordinaria (propuesta por cualquiera de las dos partes) en la que se negociarán las medidas de modificación a aplicar. El orden del día, aspectos tratados, propuesta de modificación y acuerdos alcanzados se recogerán en acta de reunión pertinente.

El procedimiento se adaptará a la normativa vigente recogida en el Real Decreto 901/2020. Por esto, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las circunstancias anteriormente comentadas:

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

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

En caso de producirse discrepancias en el proceso de aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, o bien en caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

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



Vanesa VSO

 **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS
CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

SERCOINFO SEGURIDAD, S.L.

Negociado y aprobado con los sindicatos:



Asesoramiento externo especializado por



Índice de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
3. OBJETIVOS.....	4
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
5. VIGENCIA Y REVISIÓN.....	4
7. PRINCIPIOS.....	5
8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	6
8.1. Conductas <u>Conductas</u> contra la libertad sexual.....	6
8.1.1. Acoso sexual.....	6
8.1.2. Acoso por razón de sexo.....	7
9. MEDIDAS PREVENTIVAS	7
10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES.....	8
10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE QUEJAS O DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.....	8
10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	8
11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA.....	10
ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA SERCOINFO SEGURIDAD, S.L.....	11

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, SERCOINFO SEGURIDAD, 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 SERCOINFO SEGURIDAD, 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 SERCOINFO SEGURIDAD, S.L materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

SERCOINFO SEGURIDAD, S.L y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones laborales que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, SERCOINFO SEGURIDAD, 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, 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, SERCOINFO SEGURIDAD, 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, siendo respetada su intimidad y su integridad física, 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, SERCOINFO SEGURIDAD, 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.

SERCOINFO SEGURIDAD, 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.

SERCOINFO SEGURIDAD, 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, tramitándose 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 o quejas 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 o queja** 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 realizada.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en SERCOINFO SEGURIDAD, S.L, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

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

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

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, a los 4 años se realice una revisión con la parte social y de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento o 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 las cometidas en el ámbito digital.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como



resultado de la actuación de la 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 modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.

4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por delitos o conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

5. Cuando se negocie un nuevo plan de igualdad como consecuencia de las actuaciones de revisión del plan de igualdad que impliquen la necesidad de modificar el mismo.

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 o queja 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 o expresada a través de queja 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

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

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión 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:

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.

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, intimidatorio, 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 no equitativa o 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

La dirección de **SERCOINFO SEGURIDAD, 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:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia 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, 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.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE QUEJAS O 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 Marta Sanmamed Retuerta de SERCOINFO SEGURIDAD, S.L. por la parte empresarial y Carlos Fernández Llousas por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de SERCOINFO SEGURIDAD, S.L (Representación de empresa):
 - **Marta Sanmamed Retuerta** - Responsable RRHH y Apoderada
 - **Santiago González Martínez** – Inspector de servicios
- Por parte de la representación social:
 - **Participarán de forma rotativa dos personas, según la representatividad de la parte social y los sindicatos firmantes de Plan de Igualdad para no eliminar la equidad de la mesa instructora:**
 - Sindicato firmante de Plan de Igualdad UGT.
 - Sindicato firmante de Plan de Igualdad CCOO del Hábitat.
 - Sindicato firmante de Plan de Igualdad FTSP-USO.

Suplente parte empresarial: En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares: **Andrea Armesto Albala**

Suplencia por parte de la representación social : En el caso de ausencia por parte del delegado de personal por sindicato UGT - Carlos Fernández Llousas se designará la suplencia en una de las dos personas delegadas representantes restantes por sindicato UGT (Azuzena Fernández Feito y Celso López Fernández). En caso de que las personas anteriormente mencionadas no dispongan de la formación adecuada para desempeñar su labor en dicha comisión, se procederá a designar a un miembro del propio sindicato de UGT con la formación correspondiente para garantizar el correcto funcionamiento de la comisión.

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. Queja o Denuncia

La **queja o denuncia** (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico igualdadseguridad@sercoinform.com a la persona responsable de igualdad designada, quien será la única persona receptora de la totalidad de los casos a nivel estatal.

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.



SERCOINFO SEGURIDAD, S.L.

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.



VANESA VSO

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 **2 días laborables** 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 **2 días laborables** 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 al inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

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

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

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

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

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

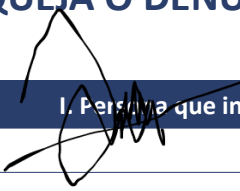
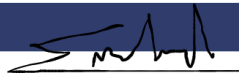
En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

SERCOINFO SEGURIDAD, 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:

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 EN LA EMPRESA SERCOINFO SEGURIDAD, S.L.

I. Persona que informa de los hechos	
Persona que ha sufrido el acoso:	 Vanesa VSO
Otras (Especificar):	
II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso	
Nombre	
Apellidos	
DNI	
Puesto	
Tipo contrato/vinculación laboral	
Teléfono	
Email	
Domicilio a efectos de notificaciones	
III. Datos de la persona agresora	
Nombre y apellidos	
Grupo/categoría profesional o puesto	
Centro de trabajo	
Nombre de la empresa	
IV. Descripción de los hechos	
Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.	
V. Testigos y/o pruebas	
En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:	
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)	
Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.	
LOCALIDAD Y FECHA	FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa **SERCOINFO SEGURIDAD, S.L.**





A handwritten signature in black ink.

A handwritten signature in black ink.

Vanesa VSO

A handwritten signature in black ink.

A handwritten signature in black ink.

PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

SERCOINFO SEGURIDAD, S.L.

Asesoramiento externo especializado por



Índice de contenido

1. Definiciones	3
2. Declaración de principios.....	3
2. Objetivos del Protocolo.....	3
3. Ámbito de aplicación.....	3
4.1 Procedimiento de actuación.....	4
4.1.1 Persona designada	4
4.2 Procedimiento de actuación.....	4
4.2.1 Diffusión del protocolo y comunicación de figura mediadora.....	4
4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género	4
Comunicación de la situación de violencia de género.	4
5.5. Derechos en materia de prestación de la Seguridad social y ayudas sociales a las víctimas de violencia de género.....	9
7. Seguimiento.....	10

1. Definiciones

Violencia de género

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

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 **SERCOINFO SEGURIDAD 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 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.

SERCOINFO SEGURIDAD 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:

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.



4.1 Procedimiento de actuación

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a una persona representante en esta comisión, por la parte empresarial, como persona mediadora 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.

4.1.1 Persona designada

A efectos de aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género de **SERCOINFO SEGURIDAD S.L.**, mediante el presente documento se designa a la persona 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:

MARTA SANMAMED RETUERTA – Responsable de Recursos Humanos – correo electrónico: personalyservicios@sercoinfo.com

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

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 **SERCOINFO SEGURIDAD S.L.**, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna para su consulta por parte de las personas trabajadoras de **SERCOINFO SEGURIDAD 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 la persona designada de **SERCOINFO SEGURIDAD S.L.** 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.

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 a la persona designada en **SERCOINFO SEGURIDAD S.L.** 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.

La persona designada 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 sea presencialmente o de manera telemática 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.

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 la persona designada 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 hacia 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.

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

5. Medidas de protección en la empresa

- Realizar una campaña informativa en la empresa de sensibilización contra la violencia de género.
- Informe de impacto la aplicación de la guía de víctimas de violencia de género
- Establecimiento medidas que mejoren y/o flexibilizan los derechos reconocidos por la legislación vigente para las víctimas de violencia de género debidamente acreditadas.
- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual

Ausencias o impuntualidad justificadas

Se concederá, a la trabajadora víctima de violencia de género, licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización de trámites con motivo de la situación de violencia, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios sociales, consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.

No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación (*Art- 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004*).

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral según el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- Avisar de las ausencias con antelación y, de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.
- Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género, mediante informe emitido por los servicios sociales, la policía, centro de salud, hospitales o cualquier organismo competente.

Ordenación del tiempo de trabajo

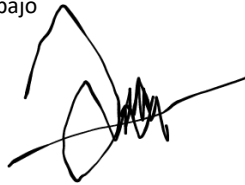
Con las medidas que figuran en este punto, se pretende ayudar a la víctima a que el agresor no pueda localizarla, a tener flexibilidad en la fijación de los horarios de entrada y salida, a la vez que le puede permitir atender a sus necesidades familiares.

Así, se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo.

Las medidas previstas a los efectos anteriores podrán ser, entre otras, las siguientes:



- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Adaptación de la jornada de trabajo
- Elección de turno de trabajo
- Reducción de jornada
- Teletrabajo



Vanesa VSO

- Cualquier medida que pueda ayudarla personal y laboralmente en esta situación

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Reducción de jornada

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Teletrabajo

En lo que se refiere al teletrabajo, las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Traslado o cambio de centro de trabajo

En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado hasta los 6 meses con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo o campaña.

Excedencia

Las trabajadoras víctimas de violencia de género poder solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante **12 meses**. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con 1 mes de antelación.

Extinción del contrato

La trabajadora víctima de violencia de género podrá decidir extinguir la relación laboral, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

En ocasiones las víctimas para poner fin a la relación violenta se ven obligadas a iniciar nuevos proyectos de vida, debiendo abandonar definitivamente el trabajo. A fin de facilitar dicha opción, la trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, con **derecho a la prestación por desempleo** siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello.

Suspensión del contrato

La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión no podrá exceder de 6 meses, y si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el/la juez/a lo podrá prorrogar por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. La trabajadora víctima de violencia de género que suspenda su contrato tendrá derecho a indemnización por desempleo, siempre que haya cotizado para ello.

En la Ley 1/2004, se recoge la posibilidad de suspender el contrato de trabajo en situaciones de violencia de género, con derecho a la prestación por desempleo, y la Ley 10/2022 amplía estas protecciones, estableciendo un límite de tiempo (hasta 6 meses, con posibilidad de prórroga por 12 más).

Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b).

Acceso al centro de trabajo con coche particular

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración y acceso al recinto lo permita. Las víctimas pueden ser perseguidas y acosadas por los agresores, especialmente en los desplazamientos desde los aparcamientos del exterior al centro de trabajo, por lo que se considera conveniente articular, en el ámbito laboral, algunas medidas de seguridad y protección que eviten o dificulten las indicadas situaciones, alejando al agresor

Llamadas

Disposición de preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima: ocultando los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, es un instrumento importante para su seguridad y es necesario evitar que esos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador.

A fin de contribuir a esa seguridad, la víctima podrá solicitar a la empresa un teléfono móvil llevando a cabo su uso de manera exclusivamente laboral, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose la política general existente en la empresa sobre ese medio.

Medidas de seguridad en el acceso al centro de trabajo

En los locales y centros de trabajo de la empresa que dispongan de control de acceso y/o servicio de vigilancia de seguridad, se articularán medidas de seguridad concretas relacionadas con la protección de la trabajadora víctima de violencia de género (visitas, entrega de paquetería, etc.), previo acuerdo con la trabajadora afectada

Evitar prestación simultánea de la víctima y agresor

Evitar la prestación simultánea de servicios en los casos en que la trabajadora víctima de violencia de género y agresor mantengan relación laboral en la empresa. En el caso de que víctima y agresor presten servicios en la misma empresa, la empresa se verá obligada a adoptar medidas para evitar la prestación de servicios simultáneos en tiempo y lugar.

Registro de agresores.

En materia de seguridad y la protección de la trabajadora víctima de violencia de género, la empresa debe disponer dentro de sus posibilidades de un registro de los datos del agresor, facilitados por la víctima, policía, juzgado, etc. Para la identificación y no contratación del agresor que pueda conllevar un seguimiento y acercamiento de este hacia la víctima.

Nombramiento de compañero/a de alerta

La trabajadora víctima de violencia de género podrá nombrar a una persona de confianza de su entorno laboral más cercano y que sea conocedor/a de los horarios de entrada y salida de esta, para que avise en aquellos casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género no se persone a su hora en el puesto de trabajo, alertando a los teléfonos de seguimiento de los organismos oficiales que se le indiquen, así como a las figuras mediadoras para su conocimiento.

Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional. Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales, el Servicio Médico de la empresa u organismos competentes, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género



Anticipos

La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

La empresa valorará una ayuda económica para la trabajadora víctima de violencia de género en función de las circunstancias personales y familiares de esta

5.2 Medidas de información y sensibilización

Para atajar las violencias de género es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización.

Por ello, la empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género:

Comunicación.

Se informará a la plantilla de este protocolo según lo establecido en el punto 4.2.1 de este documento.

5.3. Medidas de formación**Formación responsable de igualdad**

Se planificará e impartirá formación en materia de violencia de género para el/la persona mediadora en el presente protocolo.

5.4. Recursos de información general y asesoramiento

5. Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SAVG 24 horas)
6. 900 222 100 E-mail savg24h@madrid.es (24 horas – 365 días del año)
7. 112 emergencias
8. 016 – online@msssi.es

Policía Nacional 091 y Guardia Civil 062 – APP AlertCops (envía una señal de alerta a la policía con la localización)

5.5. Derechos en materia de prestación de la Seguridad social y ayudas sociales a las víctimas de violencia de género

Jubilación anticipada (art. 207.1 LGSS). La ley permite el acceso a la modalidad de jubilación anticipada, por causa no imputable a la trabajadora víctima de violencia de género.

Pensión de jubilación (art. 220.1 LGSS). Se reconoce el derecho del cobro de la pensión de jubilación a aquellas mujeres que, no cobrando pensión compensatoria de su ex-marido, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género, en el momento de la separación judicial o divorcio mediante sentencia firme de condena contra éste.

Desempleo (art. 267 LGSS). Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género.

Cotización (art. 165 LGSS). El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social.

Convenio especial. Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras, que por su condición de víctimas de violencia de género, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003).

Bonificaciones, reducciones, a las empresas por la contratación laboral de víctimas de violencia de género

Las empresas juegan un papel clave como generadoras de oportunidades laborales para que las mujeres logren salir del círculo de la violencia de género. Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social Según el artículo 16 del 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, la contratación indefinida de mujeres que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia 15 de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o de explotación laboral, y mujeres en contextos de prostitución conforme a las definiciones contenidas en el artículo 6.e), f) y g), respectivamente, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante cuatro años. **EMPRESA VSO**

Se revisarán y actualizarán los datos relativos a las bonificaciones, que pueden consultarse en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacioninstitucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-victimas-riesgo.html> y en la Guía Beneficios en la Cotización de la Seguridad Social y otras peculiaridades de cotización disponible en <https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/CotizacionRecaudacionEmpresarios/2060>).

7. Seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad recibirá anualmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas por la persona designada en dicho protocolo, así como de las medidas implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información y sensibilización y las medidas de formación.

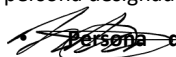
Anualmente se recibirá un informe elaborado por la persona designada sobre lo acontecido en el año en esta área, a fin de analizar el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en el presente protocolo. Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación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

ANEXO I

DESIGNACIÓN DE PERSONA MEDIADORA 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 **SERCOINFO SEGURIDAD S.L.**, mediante el presente documento se designa a la persona mediadora 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.

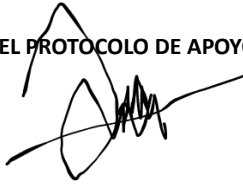
La persona designada será la siguiente:

-  **Persona designada: MARTA SANMAMED RETUERTA** – Responsable de Recursos Humanos – correo electrónico: personalyservicios@sercoinfo.com
- Persona suplente: Carlos Fernández Llousas – Vigilante/a de seguridad
- La persona responsable coordinará el procedimiento e informará a la víctima de violencia de género del presente Protocolo

La persona nombrada dispone 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

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



Vanessa VSO

A/A: Todas las personas de la plantilla



Por medio de la presente les comunicamos que **SERCOINFOSEGURIDAD 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 **SERCOINFO SEGURIDAD S.L** 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