

PLAN DE IGUALDAD DE TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.

OCTUBRE DE 2025



ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	3
1.2 PARTES SUSCRITORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
1.3 AMBITO DE APLICACIÓN.....	5
1.4 VIGENCIA	5
1.5 MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD	6
1.6 COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD	8
1.7 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD	8
2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	10
3. INFORME DE DIAGNOSTICO	12
1.8 RESUMEN DE RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO INICIAL DE SITUACIÓN Y CONCLUSIONES	12
1.8.1 <i>Compromiso con la igualdad.....</i>	12
1.8.2 <i>Situación de mujeres y hombres en la organización.....</i>	12
1.8.3 <i>Acceso a la organización: reclutamiento y selección</i>	14
1.8.4 <i>Promoción y desarrollo profesional</i>	15
1.8.5 <i>Formación continua.....</i>	16
1.8.6 <i>Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.....</i>	17
1.8.7 <i>Salud laboral</i>	18
1.8.8 <i>Acoso sexual y acoso por razón de sexo</i>	19
1.9 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	19
4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	29
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.....	32
1.10 ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES	32
1.10.1 <i>Acciones implantadas:</i>	32
1.10.2 <i>Acciones a implantar:.....</i>	32
6. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	52
1.11 COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	54
7. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	55
8. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD	56
9. ANEXO I- FICHA DE SEGUIMIENTO	57
10. ANEXO II.- INFORME DE SEGUIMIENTO	59
11. ANEXO III.- INFORME DE EVALUACIÓN	60
12. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	60
13. ANEXO IV. GUÍA VIOLENCIA DE GÉNERO	65
1. DEFINICIONES	66
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	66
3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	67
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	67
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	67
5.1 AGENTE DE IGUALDAD	67
5.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	68



5.2.1	Difusión del protocolo y comunicación de figura mediadora	68
5.2.2	Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género.....	68
5.3	CONFIDENCIALIDAD, INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	69
6	MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	70
6.1	MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LA EMPRESA	70
6.2	MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	74
6.3	MEDIDAS DE FORMACIÓN	74
6.4	RECURSOS DE INFORMACIÓN GENERAL Y ASESORAMIENTO	75
6.5	DERECHOS EN MATERIA DE PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y AYUDAS SOCIALES A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	75
6.6	BONIFICACIONES, REDUCCIONES, A LAS EMPRESAS POR LA CONTRATACIÓN LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	76
7	NORMATIVA DE REFERENCIA	76
8	SEGUIMIENTO	76
9	ANEXOS	78
14.	ANEXO V. PROTOCOLO DE ACOSO	80
1.	INTRODUCCIÓN	82
2.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	83
3.	OBJETIVOS	84
4	AMBITO DE APLICACIÓN.....	85
5	VIGENCIA Y REVISIÓN	85
6.	REGISTRO	86
7.	PRINCIPIOS	86
8.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES	87
A)	Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual.....	89
B)	Acoso sexual ambiental.....	89
5.1	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	90
9.	MEDIDAS PREVENTIVAS	90
10.	MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES	91
5.2	COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.....	91
5.3	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	92
11.	MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA.....	95
6	ANEXO 1	96



1. INTRODUCCIÓN

1.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA



TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. nace en 2010, como una empresa de seguridad fundada por tres socios con amplia experiencia en el sector, el objetivo fue ofrecer un servicio especializado y profesional.

Su formación técnica y comercial les permitió crear una firma capaz de satisfacer las demandas del mercado.

Año tras año, y conscientes de las necesidades crecientes del sector, extendieron su oferta inicial de vigilancia de seguridad, incorporando también servicios auxiliares, así como la instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad, CCTV y PCI (ISO 9001) para importantes firmas en distintos sectores a nivel nacional.

TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. ha logrado y sigue logrando brindar una solución integral de seguridad.



1.2 PARTES SUSCRITORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Tanto el diagnóstico como el Plan de Igualdad y las medidas contenidas en este han sido negociados y acordados mediante una Comisión Negociadora en materia de igualdad constituida de forma paritaria entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras siguiendo lo estipulado en el Artículo 5 del *RD 901/2020*.

Por parte de **TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.:**

- **Miguel Freire Andrade**, Director comercial
- **Sonia Lucas Piñeiro**, Auxiliar administrativa
- **Rebeca Santos Caamaño**, Directora de administración
- **Julián Castaño de la Barrera**, Director técnico

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

- **Vanesa Navarro Rodríguez**, secretaria estatal de Igualdad y Formación de la FTSP-USO
- **Jaime López Navarro**, representante de CCOO del Hábitat
- **Pedro Pérez Caride**, responsable nacional CIG Seguridad Privada
- **María Victoria Embid Martín**, técnica de igualdad del sector de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de FESM-UGT



1.3 AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad, de ámbito estatal, se registrará en REGCON y se aplicará en la totalidad de los centros de trabajo y a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral.

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.
ACTIVIDAD (CNAE)	8010
CENTROS DE TRABAJO	• A Coruña • Pontevedra • Bizkaia • Cádiz • Cantabria • Gipuzkoa • Madrid • Huelva
DIRECCIÓN A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN	C/ Bolivia 2, 1º Izquierda. 15004, A Coruña 15004

Las personas destinatarias del PLAN DE IGUALDAD son tanto mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

El papel que va a jugar el PLAN DE IGUALDAD como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la empresa va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

1.4 VIGENCIA

El presente Plan de igualdad recoge el conjunto ordenado de medidas 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 sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir.



Las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos **cuatro años** a contar desde su aprobación 27 de octubre de 2025 hasta el 26 de octubre de 2029.

Este PLAN DE IGUALDAD, de ámbito estatal, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde un nuevo plan de igualdad, la duración de este será por un período de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

1.5 MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD

El PLAN DE IGUALDAD de **TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.**, no constituye un instrumento aislado, sino que se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo más amplio:

NORMATIVA INTERNACIONAL:

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

NORMATIVA COMUNITARIA:

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, del 1 de mayo de 1997, la igualdad entre mujeres y hombres, y eliminación de la desigualdad entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

NORMATIVA NACIONAL:

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover en condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El art.45.1 de la LOIEMH establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, a cuyo efecto deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier



tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLPT).

En el 2019 se da un avance más hacia la igualdad con la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta nueva legislación añade el deber de inscribir los Planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Durante el 2020 se da un paso más y se aprueba el Real decreto ley 901/2020 y el Real decreto ley 902/2020, esta nueva normativa incluye el contenido mínimo que deben contener los Diagnóstico y añade la necesidad de realizar una Valoración de puestos y una Auditoría Retributiva al Plan de formación.

El PLAN DE IGUALDAD entre mujeres y hombres de **TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.** surge en este marco legal y normativo del cual ha tomado referencias para contribuir a cumplir con los objetivos que estos instrumentos marcan.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

En este sentido, el diseño, implantación y evaluación del PLAN DE IGUALDAD en la empresa, es una herramienta esencial para alcanzar, en el ámbito de esta la igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.

Y asimismo, se constituyó una **Comisión de Igualdad** que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de oportunidades, fortaleciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este sentido, la **Comisión de Igualdad**, se encarga de la negociación del PLAN DE IGUALDAD, la cual trató la información sobre las distintas Áreas de Recursos Humanos con datos desde el **año 2021**, con el objeto de realizar un diagnóstico de la situación inicial que detecte las distintas formas de discriminación o desigualdad que pudieran existir en la empresa que afecten a:



- **Difusión y compromiso con la Igualdad de trato y de oportunidades**
- **Situación de mujeres y hombres en la organización.**
- **Infrarrepresentación femenina**
- **Clasificación profesional**
- **Proceso de selección y contratación.**
- **Promoción y desarrollo profesional**
- **Formación**
- **Condiciones de trabajo y auditoría salarial**
- **Retribuciones**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

1.6 COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El Compromiso de la Dirección con la Igualdad y No Discriminación es el motor fundamental para alcanzar la implicación del personal en esa tarea y, conjuntamente conseguir que este plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de todo el personal y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se realizó un completo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.

1.7 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El PLAN DE IGUALDAD es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que pretende integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

El PLAN DE IGUALDAD de **TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.** se caracteriza por una serie de rasgos que guiaron no sólo el proceso de su elaboración sino también los contenidos de este:



- Colectivo: está diseñado para el conjunto del personal, no está dirigido exclusivamente a las mujeres, puesto que con él se pretende conseguir una organización más competitiva en la que hombres y mujeres puedan trabajar de forma armónica y conjunta.
- Participativo: considera cómo uno de sus principios rectores a participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto del personal).
- Preventivo: elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Dinámico: tiene coherencia interna y está abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, que implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Compromiso: Alcanzar un nivel de compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Adhesión: este Plan para ser efectivo debe ser asumido por todos los estamentos que componen la empresa, puesto que su éxito está estrechamente relacionado con el nivel de adhesión y de participación de cada uno de ellos, por eso es indispensable que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución. En concreto, el Plan debe ser asumido por:
 - La Dirección de la empresa: Sin la implicación de las personas que ocupan puestos de decisión, el Plan correría el riesgo de no llegar a implantarse.
 - Responsable de Área o mandos intermedios: Es preciso contar con la implicación de los/las responsables de cada una de las áreas de la empresa, así como las personas que ocupan puestos intermedios, dentro de la organización.
 - El personal de la empresa: Es imprescindible la implicación del personal tanto femenino como masculino, expresado a través de la creación de una Comisión de Igualdad en la que participe el personal de la empresa a través de sus representantes legales.



2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de igualdad se estructura en los siguientes apartados:

- I. **DIAGNÓSTICO** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. La negociación del presente Plan de Igualdad ha ido precedida por la constitución de la Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases que se definían en el dicho acuerdo. El diagnóstico se realizó a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa solicitada a la empresa, con datos referentes a los años 2021 a 2024.
- II. **PROGRAMA DE ACTUACIÓN (PLAN DE IGUALDAD)** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran la empresa, así como estableciendo medidas que favorezcan el refuerzo de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la igualdad.

En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

En este sentido, el programa de actuaciones tiene doble finalidad, por una parte, definir las medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes y por otro, la adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Medidas a implantar
- Plazos de ejecución
- Personas responsables
- Personas destinatarias
- Recursos materiales y humanos
- Indicadores y/o criterios de seguimiento

que, en base al diagnóstico realizado, se establecieron cómo necesarias o convenientes en cada una de las siguientes áreas:



- Comunicación y lenguaje no sexista
- Difusión y compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades
- Situación de mujeres y hombres en la organización. Infrarrepresentación femenina.
- Proceso de selección y contratación
- Promoción y desarrollo profesional
- Formación
- Retribuciones
- Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Salud laboral

III. **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** mediante indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.



3. INFORME DE DIAGNOSTICO

Se resumen en este apartado los principales resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva:

1.8 RESUMEN DE RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO INICIAL DE SITUACIÓN Y CONCLUSIONES

1.8.1 Compromiso con la igualdad

A través del análisis de la información recopilada se detecta que, en cuanto a la **cultura de la organización**, actualmente la igualdad de oportunidades no se recoge de forma explícita en ningún documento de la organización. La empresa, por el momento, tampoco participa en actividades relacionadas con la misma.

En cuanto a la **estructura y gestión organizativa**, la empresa no contaba con una estructura de igualdad de oportunidades previa al inicio del presente proceso, por lo que los datos relativos a la plantilla tampoco se encontraban desagregados por sexo.

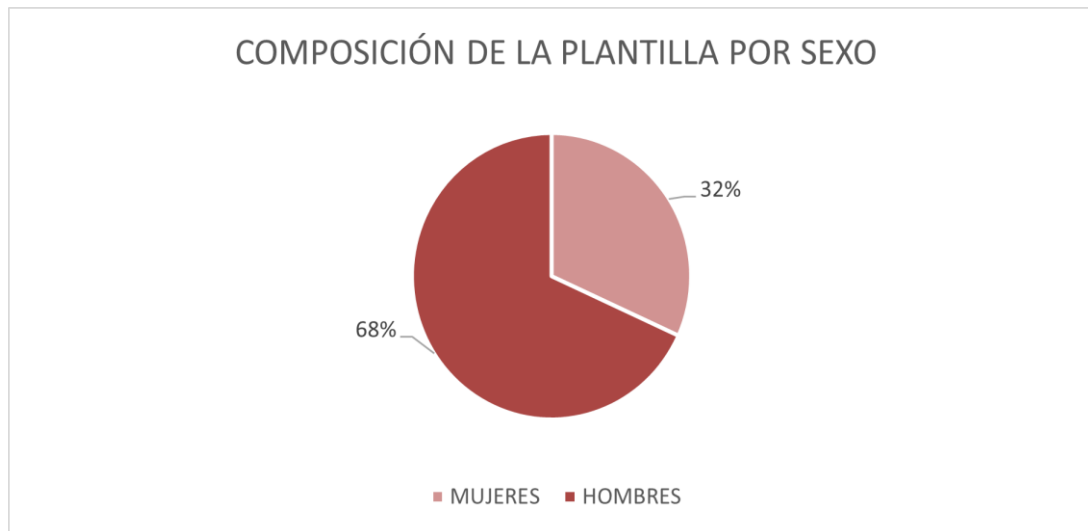
Respecto a las **relaciones de la empresa con otras organizaciones con las que colabora** conviene resaltar que no se está primando aquellas que desarrollan actividades que promueven la igualdad entre hombres y mujeres. Ni tampoco se requiere el cumplimiento de la normativa en la materia con respecto a las empresas colaboradoras.

Existen canales de comunicación de la plantilla con la empresa, tales como correo electrónico, cuestionarios o reuniones. Dichos canales podrían ser empleados para cuestiones relaciones con la igualdad.

1.8.2 Situación de mujeres y hombres en la organización

POR SEXO	N.º	%
MUJERES	21	32%
HOMBRES	45	68%
TOTAL	62	100%

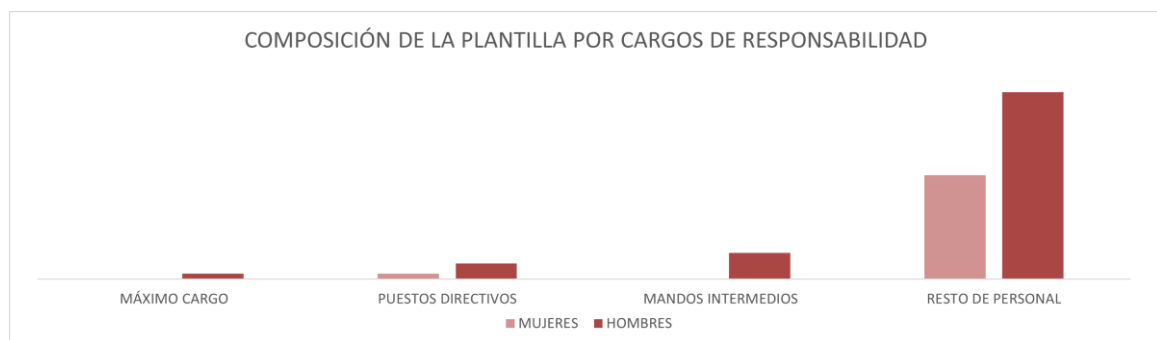
Visto gráficamente:



Si analizamos la composición del personal segregada por sexo, comprobamos que el 68% del personal es de sexo masculino, frente al 32% de personal del sexo femenino. Por lo que se observa que existe desequilibrio entre los porcentajes genéricos de representación masculina y femenina existentes en la organización. La distribución de sexo de la empresa coincide con la masculinización propia del sector.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CENTROS DE TRABAJO			
CENTRO DE TRABAJO	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL
CORUÑA	6	20	26
PONTEVEDRA	6	8	14
BIZKAIA	8	9	17
CADIZ	1	1	2
CANTABRIA	0	3	3
GIPUZKUA	0	2	2
MADRID	0	1	1
HUELVA	0	1	1
Totales	21	45	66

En la tabla se observa la distribución de toda la plantilla por centros de trabajo diferenciada por sexo.



Analizando la composición de la organización a nivel jerárquico, se observa una diferenciación de cargos entre hombres y mujeres notable, encontrándose infrarrepresentadas en los cargos más altos, siendo



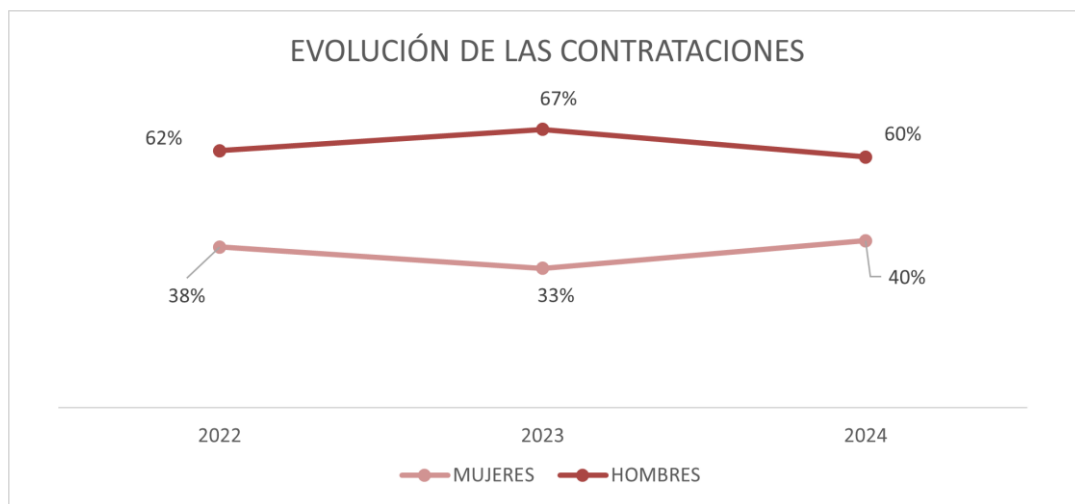
un 2% del total. Asimismo, en el cargo más alto de la empresa se encuentra un hombre. Mientras, en los mandos intermedios no se halla ninguna persona del sexo femenino.

El nivel sin responsabilidad jerárquica en la organización corresponde la “resto de personal”, observando que los hombres representan un 55% del total del plantel de la empresa y las mujeres representan el 30%. La mayoría de las personas se encuentran en este nivel.

1.8.3 Acceso a la organización: reclutamiento y selección

EVOLUCIÓN DE LAS CONTRATACIONES	VALORES ABSOLUTOS			
AÑO	MUJERES	HOMBRES	MUJERES %	HOMBRES %
2022	5	8	38%	62%
2023	4	8	33%	67%
2024	4	6	40%	60%
PROMEDIO			37%	63%

Visto gráficamente:



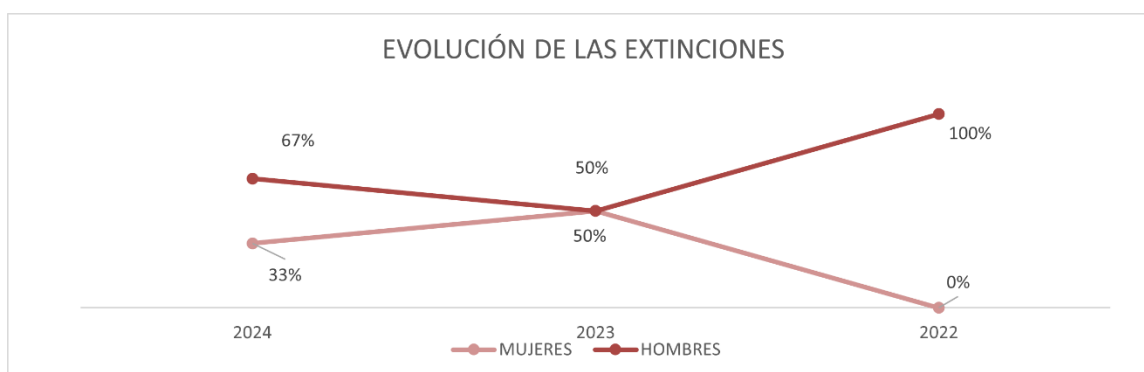
Analizando la evolución de las contrataciones en los últimos años, podemos observar que en el 2023 y 2024 el número de contrataciones femeninas es menor que en el 2022 e igual entre ellos. Mientras que las contrataciones de los hombres para 2023 con respecto al 2022 se han mantenido, a diferencia del 2024 donde estas se han visto disminuidas en 2.

Sin embargo, podemos afirmar que la tendencia de contratación en **TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.** en los últimos años no contribuye a alcanzar una paridad en la empresa.



En cuanto a la gestión de la contratación, en **TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.** es pertinente señalar que cuenta con un departamento específico de personal. Cuando existe una vacante disponible en la empresa, esta se publica en medios como webs especializadas o en las redes sociales de la organización.

Por otra parte, no se dispone de una descripción determinada de perfiles profesionales. Además, en la actualidad existe un formulario en la web, no obstante, la empresa realizará aquellos cambios necesarios para garantizar la inclusión y la no discriminación de las personas.



Analizando la evolución de los ceses en los últimos años, observamos que el promedio de ceses masculino es superior al promedio de ceses femeninos, en concordancia con las contrataciones analizadas en el apartado anterior.

1.8.4 Promoción y desarrollo profesional

EVOLUCIÓN DE LAS PROMOCIONES	VALORES ABSOLUTOS		MUJERES %	HOMBRES %
	MUJERES	HOMBRES		
AÑO				
2022	1	1	33%	33%
2023	0	1	0%	33%
TOTAL	1	2	33%	67%

Cabe destacar que, durante los últimos años, en **TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.**, tuvieron lugar tres promociones: una mujer y un hombre en el 2022 y un hombre en 2023.



PROMOCIONES EN EL ÚLTIMO AÑO POR PUESTO DE TRABAJO		2022				2023			
PUESTO ORIGEN	PUESTO DESTINO	MUJER ES	HOMBR ES	MUJER ES %	HOMBR ES %	MUJER ES	HOMBR ES	MUJER ES %	HOMBR ES %
Auxiliar Administrativo	Director/a Administrativo	1	0	50%	0%	0	0	0%	0%
Vigilante de seguridad	Coordinador de seguridad	0	1	0%	50%	0	1	0%	100%
TOTAL		1	1	50%	50%	0	1	0%	100%

Analizando las promociones en el último año por puesto de trabajo, en el caso de la mujer se produjo del puesto de auxiliar administrativo al de directora administrativa. En el caso de los hombres se formalizó del puesto de vigilante de seguridad al de coordinador de seguridad. Estas estadísticas coinciden con las analizadas anteriormente y reflejan la masculinización del puesto de trabajo de vigilante de seguridad.

En todo caso, la promoción se produce, únicamente, por designación de la organización. No existe un procedimiento estandarizado de promoción.

1.8.5 Formación continua

TIPO DE FORMACIÓN	2023		2023%	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES %	HOMBRES %
APARATOS RAYOS X	0	9	0%	14%
SOPORTE VITAL BÁSICO Y DESFIBRILACIÓN AUTOMÁTICA	10	18	16%	29%
VIGILANCIA EN CENTROS DE INTERNAMIENTO Y DEPENDENCIAS DE SEGURIDAD	11	15	17%	24%
Nº de formaciones recibidas	21	42	33%	67%



TIPO DE FORMACIÓN	2024		2024%	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES %	HOMBRES %
APARATOS RAYOS X	0	10	0%	15%
SOPORTE VITAL BÁSICO Y DESFIBRILACIÓN AUTOMÁTICA	0	3	0%	4%
MANEJO DE EXTINTORES Y BIES	10	25	15%	37%
FORMACIÓN PCI	0	20	0%	29%
Nº de formaciones recibidas	10	58	15%	85%

Analizando la participación según el tipo de formación, en 2023 se observa que 10 mujeres y 18 hombres accedieron a la formación de soporte vital básico; 11 mujeres y 15 hombres accedieron a la de vigilancia; y, solamente, 9 hombres a aparatos rayos X.

Mientras que, en 2024, 10 mujer ha asistido al de manejo de extintores, si bien 58 hombres se han presentado a diferentes formaciones: aparatos rayos x, soporte vital básico y desfibrilación automática, manejo de extintores y bies o formación PCI.

Estos datos concuerdan con el porcentaje hombres y mujeres en la empresa, como en la organización hay menos mujeres se les ofrece menos formación. También, se puede observar que la mayoría se oferta para aquellos puestos sobre los que versa, principalmente, la actividad del sector y reciclaje.

1.8.6 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

PERMISOS EN EL ÚLTIMO AÑO	MUJERES	HOMBRES	MV%	HV%
UTILIZACIÓN DE PERMISOS	5	12	29%	71%
TOTAL	5	12	29%	71%

PERMISOS EN EL ÚLTIMO AÑO	MUJERES	HOMBRES	MV%	HV%
BAUTIZO	0	3	0%	18%
CITA MEDICA	2	1	12%	6%
FALLECIMIENTO FAMILIAR	1	2	6%	12%



HOSPITALIZACION FAMILIAR	2	0	12%	0%
LACTANCIA	0	3	0%	18%
POR NACIMIENTO	0	3	0%	18%
TOTAL	5	12	29%	71%

En cuanto a los permisos de trabajo del personal en el último año, cabe destacar que 5 mujeres y 12 hombres. Como se puede observar, los permisos que se incluye son variados: bautizo, cita médica, fallecimiento de un familiar, hospitalización de un familiar, lactancia y por nacimiento.

1.8.7 Salud laboral

TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. no tiene en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres en el diseño de los puestos de trabajo. Sin embargo, la evaluación de riesgos laborales se realiza utilizando lenguaje inclusivo, lo que refleja un enfoque equitativo en la identificación y evaluación de riesgos, sin distinción de género.

En cuanto a las instalaciones y servicios de la empresa, estas están adecuadas para equipos mixtos de trabajo, garantizando su accesibilidad para todo el personal, independientemente de su sexo. Además, el personal responsable de la salud laboral está formado en igualdad de oportunidades, lo que contribuye a la implementación de medidas equitativas en el ámbito laboral.

En cuanto a la protección del embarazo y la lactancia, **TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.** dispone, dentro de su evaluación de riesgos laborales, de un apartado específico denominado *ANEXO CRITERIOS PARA LA PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA, QUE HAYA DADO A LUZ O EN PERÍODO DE LACTANCIA*. Este anexo establece los procedimientos y medidas necesarias para garantizar la seguridad y el bienestar de las trabajadoras en estas circunstancias, asegurando que se cumplan los requisitos legales y se prevengan posibles riesgos para la salud de la madre.

Se ha realizado un estudio para identificar las necesidades relativas a los riesgos laborales y la salud laboral, llevado a cabo por una empresa externa, que ha analizado los riesgos según los diferentes departamentos. Sin embargo, no se han implantado medidas específicas de salud laboral o prevención de riesgos dirigidas exclusivamente a las mujeres.

Respecto a la protección de la maternidad, la empresa establece que no existen puestos o actividades que puedan suponer un riesgo para las trabajadoras embarazadas o periodo de lactancia, lo que es evaluado en la evaluación de riesgos de la empresa. Por lo cual no se contemplan medidas específicas en el campo.



1.8.8 Acoso sexual y acoso por razón de sexo

En cuanto a la gestión del **acoso sexual y acoso por razón de sexo**, hasta el momento no se adoptaron medidas para la prevención de este tipo de situaciones. No obstante, como parte de la negociación de este plan de igualdad, se realizará un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo que deberá ser aprobado en el seno de la comisión de igualdad. Dicho protocolo contendrá el modelo de denuncia y el procedimiento a seguir en estos casos, garantizando en todo caso la privacidad de la víctima. Una vez aprobado, este protocolo será comunicado a la totalidad de la plantilla y se encontrará accesible a la misma. Es necesario señalar que por el momento no hay conocimiento por parte de la empresa de que se hayan producido situaciones de este tipo.

1.9 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La **auditoría retributiva** se realizó en el mes de diciembre de 2024 tomando como referencia los datos del año completo 2023 y tendrá la misma vigencia de este plan de igualdad (4 años), esto es, hasta octubre de 2029, realizándose otra nuevamente durante la fase de diagnóstico de situación del siguiente plan de igualdad.

En cuanto a la sistemática empleada para realizar para la valoración de puestos de trabajo, la empresa ha decidido emplear la herramienta puesta a disposición por el Ministerio de igualdad a través del Instituto de la mujer, Igualdad en la empresa.

Esta herramienta nos permite determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a su organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en determinado momento.

Para llevar a cabo la valoración de puestos de trabajo se utiliza el sistema de puntos por factor, dado que es el sistema más objetivo.

Este sistema se basa en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea a desempeñar, de manera que divide las tareas que se realizan en cada puesto de trabajo en la empresa, dándoles el nombre de «factores», a cada factor se le otorga un valor concreto, que sumará puntos cuando se valore el puesto de trabajo.

Además, cada factor está dividido en «grados», que son la intensidad con que se debe llevar a cabo cada uno de los factores, es decir, las tareas.

Así, la valoración del puesto de trabajo se basa en las tareas que los forman (los factores) y la intensidad (grados) con la que se llevan a cabo. De esta forma, se puede establecer una jerarquía de los puestos y obtener de ella un análisis basado en una puntuación concreta y poder comparar los de igual valor.



Esto nos permite diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de salarios.

Veremos la puntuación que ha recibido específicamente cada uno de los puestos de trabajo en los ítems valorados y, por último, las Escalas derivadas de los mismos:

Número de posición	Título del Puesto	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES	Frecuencia	Intensidad	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas	Frecuencia
1	Gerente/a	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)
2	Director/a Administración	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)
3	Director/a Comercial	2	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)
4	Director/a Técnico	2	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	MODERADO	2	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)
5	Director/a (Jefe/a) de Seguridad	2	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	MODERADO	2	No relevante
6	Coordinador/a de Servicios	1	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)
7	Auxiliar Administrativo/a	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	FUERTE	4	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)
8	Técnico/a Comercial	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	FUERTE	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)
9	Vigilante de Seguridad	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)
10	Vigilante de Explosivos	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)
11	Ingeniero/a	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)
12	Oficial de 1ª	2	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	FUERTE	4	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)
13	Oficial de 2ª	2	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	FUERTE	4	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)

Número de posición	Título del Puesto	Intensidad	A.2.2) Movimientos repetitivos	Frecuencia	Intensidad	A.2.3) Esfuerzo visual
--------------------	-------------------	------------	--------------------------------	------------	------------	------------------------



1	Gerente/a	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	MODERADO	2
2	Director/a Administración	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	DÉBIL	2
3	Director/a Comercial	MODERADO	2	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1
4	Director/a Técnico	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	MODERADO	2
5	Director/a (Jefe/a) de Seguridad	DÉBIL	No relevante	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1
6	Coordinador/a de Servicios	MODERADO	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	MODERADO	2
7	Auxiliar Administrativo/a	FUERTE	5	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	MODERADO	4
8	Técnico/a Comercial	MODERADO	2	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	MODERADO	2
9	Vigilante de Seguridad	DÉBIL	1	No relevante	No relevante	No relevante
10	Vigilante de Explosivos	DÉBIL	1	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	DÉBIL	2
11	Ingeniero/a	MODERADO	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	MODERADO	2
12	Oficial de 1ª	FUERTE	4	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1
13	Oficial de 2ª	FUERTE	4	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1

Número de posición	Título del Puesto	Frecuencia	Intensidad	A.2.4) Esfuerzo auditivo	Frecuencia	Intensidad
1	Gerente/a	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante
2	Director/a Administración	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante
3	Director/a Comercial	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante
4	Director/a Técnico	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante
5	Director/a (Jefe/a) de Seguridad	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante
6	Coordinador/a de Servicios	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante



7	Auxiliar Administrativo/a	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante
8	Técnico/a Comercial	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante
9	Vigilante de Seguridad	No relevante	No relevante	No relevante	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	DÉBIL
10	Vigilante de Explosivos	No relevante	No relevante	No relevante	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	MODERADO
11	Ingeniero/a	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante
12	Oficial de 1ª	No relevante	No relevante	No relevante	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	MODERADO
13	Oficial de 2ª	No relevante	No relevante	No relevante	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	MODERADO

Número de posición	Título del Puesto	A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico	Frecuencia	Intensidad	A.3) ESFUERZO MENTAL	Frecuencia
1	Gerente/a	No relevante	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	MODERADO	4	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)
2	Director/a Administración	No relevante	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	FUERTE	5	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)
3	Director/a Comercial	No relevante	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	FUERTE	4	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)
4	Director/a Técnico	No relevante	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	DÉBIL	2	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)
5	Director/a (Jefe/a) de Seguridad	No relevante	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)
6	Coordinador/a de Servicios	No relevante	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)
7	Auxiliar Administrativo/a	No relevante	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)
8	Técnico/a Comercial	No relevante	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)
9	Vigilante de Seguridad	2	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)
10	Vigilante de Explosivos	2	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	FUERTE	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)
11	Ingeniero/a	No relevante	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	FUERTE	4	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)
12	Oficial de 1ª	4	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)



I PLAN DE IGUALDAD

13	Oficial de 2ª	4	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)
----	---------------	---	---	-------	---	---

Número de posición	Título del Puesto	Intensidad	A.4) ESFUERZO EMOCIONAL	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación	A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	A.6.2) Responsabilidad económica
1	Gerente/a	FUERTE	5	5	3	3	2
2	Director/a Administración	MODERADO	4	5	3	3	3
3	Director/a Comercial	FUERTE	5	5	3	3	No relevante
4	Director/a Técnico	FUERTE	4	5	2	3	No relevante
5	Director/a (Jefe/a) de Seguridad	FUERTE	4	5	3	3	No relevante
6	Coordinador/a de Servicios	MODERADO	4	4	2	2	1
7	Auxiliar Administrativo/a	DÉBIL	1	1	1	No relevante	1
8	Técnico/a Comercial	FUERTE	5	1	1	3	No relevante
9	Vigilante de Seguridad	FUERTE	4	No relevante	1	3	No relevante
10	Vigilante de Explosivos	FUERTE	4	1	1	2	No relevante
11	Ingeniero/a	FUERTE	4	1	1	No relevante	No relevante
12	Oficial de 1ª	DÉBIL	1	No relevante	1	1	No relevante
13	Oficial de 2ª	DÉBIL	1	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante

Número de posición	Título del Puesto	A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	A.7) AUTONOMÍA	A.8) OTROS	B.1) ENSEÑANZA REGLADA	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	C.1.2) Competencias digitales	C.1.3) Gestión de la diversidad
1	Gerente/a	3	3	5	6	No relevante	3	2
2	Director/a Administración	3	1	3	6	No relevante	3	2



3	Director/a Comercial	3	2	3	6	No relevante	3	1
4	Director/a Técnico	3	2	3	6	No relevante	1	1
5	Director/a (Jefe/a) de Seguridad	3	2	3	6	No relevante	1	1
6	Coordinador/a de Servicios	2	2	2	4	No relevante	1	2
7	Auxiliar Administrativo/a	1	1	1	2	1	2	No relevante
8	Técnico/a Comercial	2	2	No relevante	3	No relevante	No relevante	3
9	Vigilante de Seguridad	No relevante	1	2	2	No relevante	No relevante	2
10	Vigilante de Explosivos	1	1	1	2	2	1	1
11	Ingeniero/a	1	2	1	6	No relevante	1	No relevante
12	Oficial de 1ª	No relevante	1	1	2	2	No relevante	No relevante
13	Oficial de 2ª	No relevante	1	No relevante	1	1	No relevante	No relevante

Número de posición	Título del Puesto	C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero	C.1.5) Formación no reglada	C.1.6) Experiencia	C.1.7) Actualización de conocimientos	C.2.1) Destreza	C.2.2) Minuciosidad	C.2.3) Aptitudes sensoriales
1	Gerente/a	No relevante	No relevante	5	3	No relevante	3	No relevante
2	Director/a Administración	No relevante	No relevante	5	2	No relevante	3	No relevante
3	Director/a Comercial	No relevante	No relevante	5	2	No relevante	1	No relevante
4	Director/a Técnico	No relevante	No relevante	5	2	No relevante	1	1
5	Director/a (Jefe/a) de Seguridad	No relevante	No relevante	5	2	No relevante	1	1
6	Coordinador/a de Servicios	No relevante	2	4	3	No relevante	1	No relevante
7	Auxiliar Administrativo/a	No relevante	1	1	1	1		3
8	Técnico/a Comercial	No relevante	1	1	2	No relevante	3	1



9	Vigilante de Seguridad	No relevante	2	No relevante	1	3	No relevante	3
10	Vigilante de Explosivos	No relevante	3	1	2	2	2	1
11	Ingeniero/a	No relevante	1	2	2	1	1	1
12	Oficial de 1ª	No relevante	2	1	1	3	2	2
13	Oficial de 2ª	No relevante	1	No relevante	1	3	1	3

Número de posición	Título del Puesto	C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones	C.3.1) Capacidad comunicativa	C.3.2) Capacidad emocional	C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos	C.4) OTROS	Probabilidad
1	Gerente/a	3	3	3	3	4	No relevante
2	Director/a Administración	3	3	1	3	2	No relevante
3	Director/a Comercial	2	3	2	3	3	No relevante
4	Director/a Técnico	2	3	2	3	3	No relevante
5	Director/a (Jefe/a) de Seguridad	2	3	2	3	3	No relevante
6	Coordinador/a de Servicios	3	3	3	3	2	No relevante
7	Auxiliar Administrativo/a	2	2	No relevante	2	1	No relevante
8	Técnico/a Comercial	3	3	3	3	1	No relevante
9	Vigilante de Seguridad	2	1	2	3	2	No relevante
10	Vigilante de Explosivos	2	1	1	2	1	PROBABLE
11	Ingeniero/a	2	1	No relevante	1	No relevante	No relevante
12	Oficial de 1ª	2	1	No relevante	No relevante	1	PROBABLE
13	Oficial de 2ª	No relevante	1	No relevante	1	No relevante	PROBABLE



Número de posición	Título del Puesto	Severidad	D.1.1) Condiciones físicas	Probabilidad	Severidad	D.1.2) Condiciones psicosociales	D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	D.2.2) Desplazamientos y viajes	D.3) OTROS
1	Gerente/a	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante	5	4	3
2	Director/a Administración	No relevante	No relevante	PROBABLE	GRAVE	3	4	4	3
3	Director/a Comercial	No relevante	No relevante	POCO PROBABLE	GRAVE	2	4	4	3
4	Director/a Técnico	No relevante	No relevante	PROBABLE	GRAVE	3	4	No relevante	
5	Director/a (Jefe/a) de Seguridad	No relevante	No relevante	PROBABLE	GRAVE	3	4	4	3
6	Coordinador/a de Servicios	No relevante	No relevante	PROBABLE	GRAVE	3	3	No relevante	2
7	Auxiliar Administrativo/a	No relevante	No relevante	PROBABLE	GRAVE	3	No relevante	No relevante	1
8	Técnico/a Comercial	No relevante	No relevante	PROBABLE	GRAVE	3	1	1	1
9	Vigilante de Seguridad	No relevante	No relevante	MUY PROBABLE	GRAVE	4	2	No relevante	1
10	Vigilante de Explosivos	GRAVE	3	PROBABLE	GRAVE	3	2	No relevante	1
11	Ingeniero/a	No relevante	No relevante	POCO PROBABLE	GRAVE	2	No relevante	No relevante	1
12	Oficial de 1ª	GRAVE	3	PROBABLE	POCO GRAVE	2	1	No relevante	1
13	Oficial de 2ª	POCO GRAVE	2	PROBABLE	GRAVE	3	1	No relevante	No relevante



Escalas	Puesto + Puntos
Escala 1	Gerente/a(686)
Escala 2	Director/a Administración(648) Director/a Comercial(587) Director/a Técnico(558) Director/a (Jefe/a) de Seguridad(593)
Escala 3	Coordinador/a de Servicios(490) Ingeniero/a(403)
Escala 4	Auxiliar Administrativo/a(338) Técnico/a Comercial(391) Vigilante de Seguridad(337) Vigilante de Explosivos(377) Oficial de 1ª(310)
Escala 5	Oficial de 2ª(243)

Los datos de la mujer perteneciente a la Escala 2 no se incluyen, ya que es la única representante femenina en dicha Escala. Del mismo modo, los datos del hombre de la Escala 5 tampoco se presentan, dado que también es el único integrante en su categoría. Esta decisión se toma por razones de protección de datos, para evitar que se pueda identificar directamente su salario.

En las Escalas en las que coexiste personal femenino y masculino, específicamente la Escala 4, se observa una diferencia salarial superior al 25% a favor del personal masculino. Esta diferencia no responde a ningún tipo de discriminación, sino a factores específicos. Por ejemplo, en el caso de la Escala 4, algunas mujeres no desempeñaron su actividad durante todo el año, lo que afectó sus retribuciones. Aunque esta situación también se da entre algunos hombres, en promedio, las mujeres estuvieron menos tiempo activas. Además, la menor representación de mujeres en estas escalas puede ser otro factor que influya en esta diferencia.

Cuando se realiza una equiparación salarial considerando factores como tiempo de trabajo efectivo y funciones desempeñadas, las brechas en todas las escalas se reducen a menos del 25%. Sin embargo, en el caso de la Escala 4, al analizar las medianas salariales, persiste una diferencia del 89% a favor del personal masculino. Esta discrepancia se debe a que, dentro de una misma situación contractual, los trabajadores y trabajadoras tienen cambios frecuentes en sus jornadas laborales. Un/a mismo/a trabajador/a puede pasar de una jornada completa a una parcial en el mismo mes o año. Esto dificulta calcular el porcentaje exacto de jornada trabajada y provoca que el salario varíe significativamente según las horas trabajadas. Como resultado, se distorsiona la medición de la mediana salarial equiparada, generando grandes diferencias salariales entre la plantilla.

Con respecto a los grupos profesionales, de la misma forma que en el caso de las escalas, no se incluye el salario de la única mujer del grupo 1 ni de la del 2. No obstante, se mantienen los porcentajes de las



brechas salariales, con el fin de tener una visión completa, pero resguardar la intimidad y datos personales de ambas mujeres.

En el grupo 1 se puede observar que hay una brecha hacia los hombres en los importes efectivos promedios y medianas. Sin embargo, al equiparlos la brecha disminuye hasta un 7% a favor a de las mujeres.

En el grupo 2 las diferencias salariales se desvían hacia las mujeres, pero esto se puede explicar debido a que la antigüedad de la mujer de esta escala es mayor y por consiguiente el complemento relacionado. Además, el de distancia también es superior. Lo que no supone una forma de discriminación ya que depende las condiciones a la hora de realizar el trabajo.

En el grupo 4 existen diferencias salariales derivadas de la diversidad de puestos y situaciones contractuales que agrupa. Aunque a efectos formales se trate como un grupo homogéneo, en la práctica hay funciones, responsabilidades, condiciones distintas y realidades laborales diferenciadas.

Ni el grupo 3 ni el grupo 5 se analizan debido a que no concurren hombres y mujeres en el mismo.

La presente auditoría tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad, es decir, del 27 de octubre de 2025 al 26 de octubre de 2029, sin perjuicio de que, conforme a las medidas establecidas, deberá realizarse una nueva auditoría intermedia a mitad del período de vigencia del plan.



4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales son aquellos objetivos que se deben ir cumpliendo con el desarrollo del propio Plan durante su tiempo de vigencia. Estos objetivos, de los que podemos decir que son las líneas maestras del Plan de igualdad, deben abarcar aquellos aspectos más genéricos sobre los que es necesario actuar para corregir situaciones de desigualdad.

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el principal objetivo del Plan de Igualdad de **TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.** es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a la Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y acoso sexual y por razón de sexo, en consonancia con los Principios y políticas de la empresa.

A estos efectos el Plan de Igualdad de **TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.** tiene entre sus objetivos principales en función de cada una de las áreas de actuación los siguientes:

✓ **Proceso de selección y contratación**

Mantener procedimientos objetivos basados en los principios de mérito, capacidad y adecuación persona-puesto, asegurando la igualdad de trato y la ausencia de discriminación por razón de sexo. Se fomentará el acceso de mujeres a puestos en los que estén infrarrepresentadas, garantizando que las candidaturas se valoren exclusivamente por su idoneidad.

✓ **Clasificación profesional**

Establecer criterios claros y objetivos para la clasificación profesional, asegurando que se basen en funciones, responsabilidades y competencias, sin sesgos de género. Se revisarán los sistemas de clasificación para detectar y corregir posibles desigualdades.

✓ **Formación**

Garantizar el acceso equitativo a acciones formativas que promuevan el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo. Se fomentará la participación equilibrada en programas de formación continua, especialmente en áreas técnicas o de liderazgo donde las mujeres estén menos representadas.



✓ **Promoción profesional**

Promover la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna, asegurando que se basen en criterios objetivos y transparentes. Se establecerán mecanismos que permitan detectar y corregir posibles barreras para el desarrollo profesional de las mujeres.

✓ **Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial según RD 902/2020)**

Garantizar condiciones laborales equitativas para toda la plantilla, incluyendo la realización de auditorías salariales que permitan identificar y corregir posibles brechas retributivas entre mujeres y hombres. Se promoverá la transparencia en los sistemas de compensación y beneficios.

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

Facilitar el acceso y ejercicio de medidas de conciliación para toda la plantilla, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado y atención familiar. Se garantizará que estas medidas no afecten negativamente a las oportunidades de desarrollo profesional.

✓ **Infrarrepresentación femenina**

Implementar acciones específicas para fomentar la presencia de mujeres en áreas, departamentos o niveles jerárquicos donde estén infrarrepresentadas. Se establecerán objetivos de mejora y seguimiento para avanzar hacia una representación equilibrada.

✓ **Retribuciones**

Asegurar que el sistema retributivo sea transparente, equitativo y ajustado a los principios de igualdad, en función del puesto de trabajo y su valoración. Se revisarán los complementos salariales y beneficios para garantizar que no generen discriminación indirecta.

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

Garantizar un entorno laboral libre de acoso, estableciendo protocolos claros de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Se promoverá la sensibilización y formación de toda la plantilla en esta materia, defendiendo la dignidad de las personas.



✓ **Salud laboral**

Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, considerando las diferencias en exposición, impacto y necesidades específicas de mujeres y hombres. Se promoverá un entorno de trabajo seguro, saludable y respetuoso, con especial atención a los riesgos psicosociales y a la salud reproductiva.

✓ **Violencia de género**

Establecer medidas de protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, incluyendo protocolos de actuación, adaptación de condiciones laborales, confidencialidad y acompañamiento. Se garantizará el respeto a sus derechos laborales y personales.



5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

1.10 ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

1.10.1 Acciones implantadas:

Con anterioridad no se realizó en materia de igualdad de oportunidades ninguna acción en la organización.

1.10.2 Acciones a implantar:

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos (principal y específicos), incluyendo los indicadores para control de estas, y señalando, para cada caso, el/el Departamento/s Responsable/s, dentro de las empresas, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de esta.

Se consideran medidas prioritarias las siguientes:

- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el/ la agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al PLAN DE IGUALDAD.
- Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. Este procedimiento se dará a conocer, como mínimo, entre el personal de la empresa encargado de la selección.



AMBITO DE ACTUACIÓN		RESPONSABLE DE IGUALDAD
		DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD
OBJETIVO PRINCIPAL 1		
Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, mediante la designación de una persona responsable, la mejora de la comunicación inclusiva, la creación de canales informativos permanentes y la realización de acciones de sensibilización sobre igualdad, conciliación y violencia de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO:		
• Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa. • Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa. • Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. • Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género. • Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo PLAN DE IGUALDAD. • Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.		
Descripción de las medidas:		Calendario de Implementación:
1. Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.		2 meses desde la firma del PI
2. Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el/ la agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al PLAN DE IGUALDAD.		2 meses desde la firma del PI
3. Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.		1 año desde la firma del plan
4. Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.		1 año desde la firma del plan
5. Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.		Durante la vigencia del plan. Anualmente.
6. Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.		Durante la vigencia del plan. Anualmente.
7. 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.		2 años desde la firma del plan



8. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	1 año desde la firma del plan	
9. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Desde la firma del plan	
10. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Desde la firma del plan	
11. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Anual	
12. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	Anual	
13. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	1 mes desde la firma del Plan	
14. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	1 mes desde la firma del Plan	
15. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Anual	
16. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Desde la firma del plan.	
17. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	2 meses desde la firma del plan	
18. Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019.	2 meses desde la firma del plan	
<u>Responsables de la acción</u> Departamento de RRHH		
<u>Personas destinatarias</u> Trabajadores/as de la empresa / Clientes/as / Partes Interesadas externas		
<u>Medios materiales y humanos</u> Designación de personal responsable de igualdad y suplente, con formación específica. Dedicación de tiempo del equipo para revisión de documentos, imágenes y campañas. Implicación del personal en acciones de sensibilización y comunicación. Formación especializada en igualdad y comunicación inclusiva. Diseño, impresión y difusión de materiales informativos (folletos, manuales, carteles). Desarrollo y mantenimiento de espacios web y correo electrónico específico.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza.	Anual
Indicador 2:	Correo electrónico creado	Anual



Indicador 3:	Revisión documentación.	Anual
Indicador 4:	Manual de comunicación no sexista elaborado por la empresa.	Anual
Indicador 5:	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas	Anual
Indicador 6:	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas	Anual
Indicador 7:	Creación de la sección y contenidos de esta	Anual
Indicador 8:	Creación del espacio y contenidos	Anual
Indicador 9:	Número de veces	Anual
Indicador 10:	Documento de política emitido por empresas	Anual
Indicador 11:	Campaña y contenido	Anual
Indicador 12:	Colaboraciones	Anual
Indicador 13:	Diseño y difusión de la campaña	Anual
Indicador 14:	Nº de personas informadas	Anual
Indicador 15:	Espacio en la memoria	Anual
Indicador 16:	Aplicación de la medida	Anual
Indicador 17:	Folleto y nº de personas informadas	Anual
Indicador 18:	Folleto y nº de personas informadas	Anual



AMBITO DE ACTUACIÓN	ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN	
	• CLASIFICACIÓN PROFESIONAL • CONDICIONES DE TRABAJO • INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
	OBJETIVO PRINCIPAL 2	
	Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo de los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.	
	OBJETIVO ESPECÍFICO:	
	• Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical. • Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas. • Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. • Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos. • Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia. • Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.	
Descripción de las medidas:		Calendario de implementación:
1. Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. Este procedimiento se dará a conocer, como mínimo, entre el personal de la empresa encargado de la selección.		6 primeros meses desde la firma del plan
2. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.		1 año desde la firma del plan
3. Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.		1 años desde la firma del plan
4. Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.		Continua. Revisión anual.



5. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Continua. De revisión anual.
6. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento. En caso de que no se esté contratando de manera equitativa (60%-40% por puesto de trabajo), habrá que aportar información sobre los cv que han pasado la primera criba en cuanto a sexo y puesto de trabajo.	Anual
7. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).	Continua. De revisión anual.
8. Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Continua. De revisión anual.
9. Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.	Anual
10. Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	Anual
11. Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos, donde este infrarrepresentado.	Continua. Revisión anual.
12. Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	Continua. Revisión anual.
13. Incrementar al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Durante la vigencia del Plan
14. Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Continua. Revisión anual.
15. Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Continua. Revisión anual.
16. Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos	1 vez a mitad de vigencia del Plan
17. La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación	1 vez a mitad de vigencia del Plan



directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	
18.Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Continua. Revisión anual.
19. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Anual
20. Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	1 año desde la firma del plan
21.Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Continua. Revisión anual.
22.Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación en las evaluaciones de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo.	1 vez durante la vigencia del Plan
23.La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Continuo. Revisión anual.
24. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Continuo. Revisión anual.
25.Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Anual
26.Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	2 años desde la vigencia del plan
27.Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	Continua. Revisión anual.
<u>Responsables de la acción</u> Dirección General/Comisión de Igualdad	
<u>Personas destinatarias</u> Candidatos/as de la empresa/Trabajadores/as de la empresa.	
<u>Medios materiales y humanos</u> Técnicos/as en prevención de riesgos laborales con enfoque de género. Personas responsables de comunicación interna para revisar lenguaje e imágenes. Presupuesto para formación en igualdad, prevención y evaluación de puestos. Recursos para adaptar protocolos, documentos y sistemas de clasificación profesional. Financiación para campañas de sensibilización y difusión del compromiso con la igualdad. Inversión en herramientas de análisis estadístico y seguimiento de indicadores. Procedimientos estandarizados de selección con perspectiva de género. Guiones de entrevista, formularios y ofertas revisadas con lenguaje inclusivo. Software de RRHH para recoger y analizar datos desagregados por sexo. Protocolos actualizados sobre prevención en embarazo y lactancia. Uniformes adaptados sin estereotipos de género.	



Materiales para campañas de seguridad y bienestar con enfoque inclusivo.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Documento de procedimiento.	Anual
Indicador 2:	Guión de preguntas empleado en las entrevistas	Anual
Indicador 3:	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.	Anual
Indicador 4:	Análisis de un muestreo	Anual
Indicador 5:	Muestreo de la documentación	Anual
Indicador 6:	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres. Incorporar CVs denegados y causa de la denegación.	Anual
Indicador 7:	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres.	Anual
Indicador 8:	Muestreo de la documentación, hombre /mujer	Anual
Indicador 9:	Informe anual /por mujeres hombres.	Anual
Indicador 10:	Informe anual /por mujeres hombres.	Anual
Indicador 11:	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	Anual
Indicador 12:	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia	Anual
Indicador 13:	Incremento de mujeres sobre diagnóstico	Anual
Indicador 14:	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	Anual
Indicador 15:	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	Anual
Indicador 16:	Evaluación de los puestos de trabajo completa.	Anual
Indicador 17:	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo	Anual
Indicador 18:	Denominaciones neutras	Anual
Indicador 19:	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Anual
Indicador 20:	revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	Anual
Indicador 21:	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Anual
Indicador 22:	Incorporación de la perspectiva de género.	Anual
Indicador 23:	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	Anual
Indicador 24:	Incorporación de la perspectiva de género.	Anual
Indicador 25:	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	Anual
Indicador 26:	Informe anual.	Anual
Indicador 27:	Nº de mujeres y hombres. Nº de colaboraciones establecidas con centros educativos, entidades u organismos formativos y registro de fuentes de reclutamiento ampliadas.	Anual



AMBITO DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN
OBJETIVO PRINCIPAL 3		
Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO:		
- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc. - Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa		
Descripción de las medidas:		Calendario de Implementación:
1. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.		1 año desde la vigencia del plan
2. Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.		1 año desde la vigencia del plan
3. Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).		Anual
4. Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.		Anual
5. Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.		Anual
6. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre igualdad de oportunidades en la empresa.		Anual
7. Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas (no obligatorias) relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa, en caso de que se realicen. (reservar un 30% de la formación de puestos masculinizados, para mujeres)		Continuo
8. Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.		Continua. Revisión anual.
9. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.		Anual
10. Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir		Continua. Revisión anual.



formación a personal con permisos maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).		
Responsables de la acción Dirección General/ Comisión de Igualdad		
Personas destinatarias Trabajadores/as de la empresa		
Medios materiales y humanos Personal técnico especializado en igualdad para diseñar e impartir formación. Personas responsables de RRHH, PRL, comunicación e selección implicadas en los procesos formativos. Comisión de seguimiento con formación específica en igualdad. Presupuesto para cursos presenciales y online (formadores/as, plataformas, materiales). Recursos para campañas internas de sensibilización y promoción de la participación. Financiación para la revisión y actualización de contenidos formativos.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de acciones formativas realizadas en igualdad y no discriminación dirigidas al personal implicado en los procesos. % de personas responsables que recibieron dicha formación (sobre el total) y nº de horas de formación impartidas en igualdad, desagregado por sexo.	Anual
Indicador 2:	Apartado o módulo de igualdad incorporado al manual de acogida (sí/no), nº de acciones formativas de acogida con contenidos de igualdad y nº total de persona formadas en igualdad en los procesos de acogida, desagregado por sexo.	Anual
Indicador 3:	Nº de horas y personas formadas hombre /mujer.	Anual
Indicador 4:	Revisión de contenidos	Anual
Indicador 5:	Miembros de la comisión formados.	Anual
Indicador 6:	Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.	Anual
Indicador 7:	Contenido de la campaña. Nº de comunicaciones internas de difusión, % de mujeres inscritas respecto al total de plazas ofertadas de formación en áreas masculinizadas, % de mujeres finalmente participantes en estas acciones formativas y nº de incidencias o dificultades detectadas para alcanzar el 30% participación femenina.	Anual
Indicador 8:	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.	Anual
Indicador 9:	Informe de formación.	Anual
Indicador 10:	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres	Anual



AMBITO DE ACTUACIÓN		PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
OBJETIVO PRINCIPAL 4		
Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. - Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.		
Descripción de las medidas:		Calendario de implementación:
1. Establecer un procedimiento de publicación no discriminatorio de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.		1 año desde la vigencia del plan
2. Impulsar la actualización anual del registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.		Anual
3. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.		Continua. Revisión anual.
4. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.		Continua. Revisión anual.
5. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.		Anual
6. Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas		Continua. Revisión anual.
7. Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada		Durante la vigencia del Plan.
<u>Responsables de la acción</u> Dirección General/Comisión de Igualdad		
<u>Personas destinatarias</u> Candidatos/as de la empresa/ Trabajadores/as de la empresa.		
<u>Medios materiales y humanos</u> Recursos para formación específica en igualdad para personal implicado en selección y promoción. Presupuesto para campañas internas de sensibilización y acciones positivas. Financiación para el desarrollo de sistemas de registro y seguimiento de datos desagregados.		



Procedimientos escritos y accesibles para publicación de vacantes y criterios de promoción.
Herramientas informáticas para registrar y analizar datos de formación, selección y promoción por sexo.
Canales de comunicación interna (tableros, correo, intranet) para difundir vacantes y políticas de igualdad.
Documentación orientativa para informar a candidaturas sobre procesos y resultados.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Muestreo procedimiento	Anual
Indicador 2:	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	Anual
Indicador 3:	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto. / Nº de ofertas que, tras la promoción interna, requieren contratación externa y causas.	Anual
Indicador 4:	Nº de personas por sexo y registro de datos. / Incluir personas rechazadas por sexo y justificación.	Anual
Indicador 5:	Informe estadístico.	Anual
Indicador 6:	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres. / Incluir número de candidaturas de mujeres presentadas a procesos de promoción interna.	Anual
Indicador 7:	% mujeres por grupo y categoría.	Anual



AMBITO DE ACTUACIÓN		POLÍTICA RETRIBUTIVA
OBJETIVO PRINCIPAL 5		
Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y su adecuación a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
Garantizar la igualdad retributiva		
Descripción de las medidas:		Calendario de Implementación:
1. Realizar un registro salarial anualmente durante el primer trimestre y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.		Anual/1 vez a mitad de vigencia
2. En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, y se deben justificar las brechas superiores al 15%.		1 vez a mitad de vigencia
3. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.		Continuo. Revisión anual.
<u>Responsables de la acción</u> Dirección General / Comisión de Igualdad		
<u>Personas destinatarias</u> Trabajadores/as de la empresa		
<u>Medios materiales y humanos</u> Tiempo dedicado por la Responsable de RRHH para realizar un análisis de la estructura salarial.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Registro salarial anual. Auditoría salarial bienal.	Anual
Indicador 2:	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento. Incluir explicación a brechas superiores al 15%.	Anual
Indicador 3:	Análisis de los conceptos salariales	Anual



AMBITO DE ACTUACIÓN		ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	
OBJETIVO PRINCIPAL 6			
Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS			
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.			
Descripción de las medidas:		Calendario de Implementación:	
1. Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.		2 acciones de difusión durante de la vigencia del Plan + acceso permanente a la documentación	
2. Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo. RD Ley 5/2023, qué introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.		2 acciones de difusión durante de la vigencia del Plan + acceso permanente a la documentación	
3. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.		Desde la firma del plan. Revisión anual.	
4. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.		Desde la firma del plan. Revisión anual.	
5. Se entregarán cuadrantes 15 días antes de finalizar el mes para servicios estables o de larga duración. Se potenciarán los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.		Desde la firma del plan. Revisión anual.	
6. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.		Desde la firma del plan. Revisión anual.	
7. Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes, siempre que existan puestos disponibles.		Desde la firma del plan. Revisión anual.	
8. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (considerando persona dependiente lo dispuesto en la ley de dependencia).		Desde la firma del plan. Revisión anual.	
9. Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.		Desde la firma del plan. Revisión anual.	



10. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Desde la firma del plan. Revisión anual.
11. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	Desde la firma del plan. Revisión anual.
12. En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, siempre que haya turnos disponibles.	Desde la firma del plan. Revisión anual.
13. Cambio de turno o movilidad geográfica (siempre que exista una vacante) para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, según lo establecido en el régimen de visitas.	Desde la firma del plan. Revisión anual.
14. Las trabajadoras y trabajadores, que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	Desde la firma del plan. Revisión anual.
1. Se amplía en 1 día el derecho de ausencia laboral en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Este permiso consiste en una hora diaria, que podrá dividirse en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que cumpla 12 meses. La persona trabajadora podrá optar por acumular este permiso en jornadas completas o disfrutarlo de forma fraccionada. En casos de nacimientos múltiples o jornadas laborales inferiores a la completa, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente.	Desde la firma del plan. Revisión anual.
2. La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma).	Desde la firma del plan. Revisión anual.
3. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.	Desde la firma del plan. Revisión anual.
4. Se cambiarán jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, si las condiciones del servicio lo permiten. Se hará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, que se notificarán con urgencia.	Desde la firma del plan. Revisión anual.
5. Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Desde la firma del plan. Revisión anual.
6. Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, y se notificarán con urgencia.	Desde la firma del plan. Revisión anual.
7. Ampliar a 14 años la edad del o de la menor para poder acogerse a los	Desde la firma del



supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art. 37.5 ET).	plan. Revisión anual.	
8. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Desde la firma del plan. Revisión anual.	
9. Considerar como retributivos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificadas y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 15 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.	Desde la firma del plan. Revisión anual.	
<u>Responsables de la acción</u> Dirección General/ Comisión de Igualdad		
<u>Personas destinatarias</u> Trabajadores/as de la empresa.		
<u>Medios materiales y humanos</u> Recursos para adaptar sistemas de gestión de personal y cuadrantes. Financiación para permisos retribuidos y medidas de flexibilidad laboral. Inversión en campañas informativas y materiales divulgativos. Intranet y canales digitales para informar sobre derechos y medidas de conciliación. Software de RRHH para gestionar cuadrantes, solicitudes y seguimiento de medidas. Formularios, correos y espacios físicos para atención y gestión de solicitudes.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	Anual
Indicador 2:	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	Anual
Indicador 3:	Nº de solicitudes hombre/mujer.	Anual
Indicador 4:	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos	Anual
Indicador 5:	muestreo	Anual
Indicador 6:	Nº de solicitudes	Anual
Indicador 7:	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Anual
Indicador 8:	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Anual
Indicador 9:	Nº de solicitudes	Anual
Indicador 10:	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Anual
Indicador 11:	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Anual
Indicador 12:	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Anual
Indicador 13:	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Anual
Indicador 14:	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Anual
Indicador 15:	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Anual
Indicador 16:	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Anual
Indicador 17:	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Anual
Indicador 18:	Nº de solicitudes	Anual
Indicador 20:	Nº de solicitudes	Anual
Indicador 21:	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Anual
Indicador 22:	Nº de solicitudes	Anual



Indicador 23:	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	Anual
----------------------	--	-------



ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO PRINCIPAL 7	
Asegurar que todo el personal de la empresa disfruta 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.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	
Descripción de las medidas:	Calendario de Implementación:
1. Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	2 meses desde la firma del Plan
2. Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse.	2 meses desde la firma del Plan
3. Elaborar y revisar el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el altamercadolaboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.	Desde la firma del Plan
4. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	1 año desde la vigencia del plan
5. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como la resolución de estos.	Anual
6. Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Continua. Revisión anual.
7. Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.	A la firma del Plan
8. Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo.	A la firma del Plan
Responsables de la acción Dirección general/ Comisión de Igualdad	
Personas destinatarias Trabajadores/as de la empresa.	

**Medios materiales y humanos**

Personas formadoras para impartir módulos específicos sobre prevención del acoso.

Presupuesto para formación obligatoria en PRL con enfoque en acoso.

Recursos para campañas de sensibilización y difusión del protocolo.

Financiación para el desarrollo y mantenimiento de canales de denuncia seguros y confidenciales.

Inversión en herramientas de seguimiento y elaboración de informes anuales.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Elaboración declaración de principios	Anual
Indicador 2:	Difusión de la declaración de principios a la plantilla	Anual
Indicador 3:	Elaboración o revisión del protocolo	Anual
Indicador 4:	Contenido y número de veces que se ha incluido	Anual
Indicador 5:	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Anual
Indicador 6:	Acciones y contenido de las mismas.	Anual
Indicador 7:	Medidas de difusión del protocolo y comprobación de accesibilidad.	Anual
Indicador 8:	Canal creado y medidas para preservar el anonimato de la persona denunciante	Anual



AMBITO DE ACTUACIÓN		VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO PRINCIPAL 7		
Informar y proteger a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género y violencia sexual, garantizando el acceso a sus derechos laborales y medidas de apoyo reconocidas por la legislación y el Plan de Igualdad.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.		
Descripción de las medidas:		Calendario de Implementación:
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos e incluidas en el PLAN DE IGUALDAD a través de la “Guía de protección de protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, mejoras en las medidas legales”.		A la firma del Plan
2. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018 .		Continua. Revisión anual.
<u>Responsables de la acción</u> Dirección general/ Comisión de Igualdad		
<u>Personas destinatarias</u> Trabajadores/as de la empresa.		
<u>Medios materiales y humanos</u> Presupuesto para elaborar y difundir la guía de derechos y mejoras legales. Recursos para formación y sensibilización sobre acreditación y protección. Financiación para adaptar canales de comunicación accesibles. Personas responsables de comunicación interna.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Muestra de comunicaciones	Anual
Indicador 2:	Nº de veces que se aplica Medidas solicitadas / Medidas concedidas	Anual



6. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Tras la aprobación del PLAN DE IGUALDAD comienza el período de vigencia de éste en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas según el calendario de implantación establecido y a la vez se llevará un control de las actuaciones y resultados.

La finalidad del seguimiento es:

- Verificar la implantación de las medidas y la consecución de los objetivos marcados
- Verificar el grado de eficacia de las medidas implantadas
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la aplicación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuese necesario.

Este seguimiento va a permitir que en cualquier momento las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Se identificaron para cada una de las medidas unos indicadores de actividad y de resultados, que darán información sobre la consecución de las metas y el grado de consecución a fin de poder introducir las correcciones oportunas.

Las personas o personas designadas como responsables de cada una de las medidas previstas serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a las **fichas de seguimiento** (Anexo I) y entregarán toda la información que les sea requerida por parte de la Comisión de Seguimiento para el seguimiento de las medidas del Plan.

Se realizará al menos una reunión de la comisión de seguimiento del PLAN DE IGUALDAD con una periodicidad anual con el fin de conocer el desarrollo del Plan y los resultados en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implantación, facilitando información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.



La comisión de seguimiento solicitará tanto a las personas responsables de cada una de las medidas como a otras áreas o departamentos que pudiesen tener información de interés (como, por ejemplo, Recursos Humanos) toda la información que consideren necesaria para el seguimiento de cada una de las medidas del Plan.

Para el seguimiento del plan también se tendrán en cuenta la información y sugerencias que del PLAN DE IGUALDAD se pudiesen recibir por parte de la plantilla a través de los canales de comunicación habituales establecidos en la empresa.

Durante los seguimientos la Comisión deberá analizar:

- para cada una de las medidas las siguientes cuestiones:
 - ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
 - ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? ¿En general la medida se desarrolla correctamente?
 - ¿se han logrado los objetivos perseguidos? ¿hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general.
 - ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
 - ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
 - ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
 - Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
 - ¿Se ha cumplido el calendario?
 - ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo de la medida? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna
 - ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas?
 - ¿Hay cambios respecto a la percepción de la igualdad?
 - ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?



- En la dimensión Externa:
 - ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa?
 - ¿En la relación con el entorno?
 - ¿En las relaciones comerciales?

De cada una de las reuniones de la Comisión encargada del seguimiento del PLAN DE IGUALDAD se dejará un **Acta de reunión** en la que se indiquen las personas presentes, los temas tratados y un resumen de las conclusiones y se emitirá un **Informe de seguimiento** con el contenido descrito en el **Anexo II**.

En caso de desacuerdo, la comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

1.11 COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Serán las mismas personas que formaron parte de la Comisión Negociadora del PLAN DE IGUALDAD las que se encarguen del seguimiento.

A estos efectos, la Comisión Negociadora asume las funciones de Seguimiento y Evaluación del PLAN DE IGUALDAD y con capacidad para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las medidas programadas.

Por parte de la empresa:

- **Miguel Freire Andrade**, Director comercial
- **Sonia Lucas Piñeiro**, Auxiliar administrativa
- **Rebeca Santos Caamaño**, Directora de administración
- **Julián Castaño de la Barrera**, Director técnico

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

- **Vanesa Navarro Rodríguez**, secretaria estatal de Igualdad y Formación de la FTSP-USO
- **Jaime López Navarro**, representante de CCOO del Hábitat
- **Pedro Pérez Caride**, responsable nacional CIG Seguridad Privada
- **María Victoria Embid Martín**, técnica de igualdad del sector de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de FESM-UGT



7. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación del PLAN DE IGUALDAD permitirá analizar el desarrollo del plan en su conjunto.

Será la comisión de seguimiento del Plan de igualdad la encargada de realizar la evaluación del Plan.

Se realizarán al menos dos evaluaciones:

- Evaluación intermedia: una vez transcurrido la mitad del tiempo de vigencia del PLAN DE IGUALDAD, esto es en octubre de 2027.
- Evaluación final: una vez finalizado el período de vigencia del PLAN DE IGUALDAD, octubre de 2029. En la evaluación final se mostrarán los resultados tanto del grado de cumplimiento de los objetivos como su grado de implantación, identificando los puntos fuertes y débiles y marcando las futuras líneas de trabajo.

La información obtenida de la evaluación final del PLAN DE IGUALDAD formará parte del nuevo diagnóstico que finalizará con la aprobación del siguiente PLAN DE IGUALDAD.

Los resultados de las evaluaciones del PLAN DE IGUALDAD se recogerán en el Informe de evaluación según modelo del **Anexo III**.



8. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD

En paralelo a la ejecución del plan y el seguimiento y evaluación de este, la comisión de seguimiento cuando así lo estime necesario procederá en función de los resultados obtenidos y según las necesidades detectadas a la revisión del plan con el objeto de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna de ellas si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

En todo caso, el plan debe ser revisado en las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultados de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa
- Ante cualquier circunstancia que modifique de forma sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico inicial 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.
- Cuando una normativa legal o convencional obligue a su adecuación.

Esta revisión conllevará la actualización del diagnóstico cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del PLAN DE IGUALDAD, en la medida necesaria.

En el caso de posibles discrepancias durante el proceso de aplicación, seguimiento y evaluación o revisión del PLAN DE IGUALDAD, la comisión de seguimiento acudirá a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

Según lo acordado por la Comisión de seguimiento se llevarán a cabo las modificaciones necesarias en el PLAN DE IGUALDAD y/o en el diagnóstico inicial dejando constancia de dicha modificación en un Acta de reunión, así como en la revisión del documento modificado mediante la fecha de actualización.

Posteriormente se procederá al registro de la nueva versión en el REGCON.

**9. ANEXO I- FICHA DE SEGUIMIENTO**

A continuación, se muestra la ficha de seguimiento. Se debe realizar una para cada uno de los objetivos incluidos en el presente PLAN DE IGUALDAD:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA			
Medida			
Persona/Departamento Responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas]			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizado
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de recursos materiales	☐	
	Falta de tiempo	☐	
	Falta de participación	☐	
	Descoordinación con otros departamentos	☐	
	Desconocimiento del desarrollo	☐	
	Otros motivos (especificar)	☐	
INDICADORES DE PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			



Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	
--	--



10. ANEXO II.- INFORME DE SEGUIMIENTO

Los datos, conclusiones y decisiones de los seguimientos realizados por la comisión se plasmarán en un informe de seguimiento que deberá recoger al menos los siguientes datos:

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

1.- DATOS GENERALES

- FECHA:
- PERÍODO DE ANÁLISIS:
- PERSONA/S QUE ELABORAN EL INFORME:

2.- INFORMACION DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN

- FICHAS DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS
- RESUMEN DE LOS DATOS RELATIVOS AL NIVEL DE EJECUCIÓN, CUMPLIMIENTO, PLANIFICACIÓN, CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS

3.- INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN

- ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS ASIGNADOS
- DIFICULTADES O RESISTENCIAS ENCONTRADAS EN LA EJECUCIÓN
- SOLUCIONES ADOPTADAS EN SU CASO

4.- INFORMACION SOBRE EL IMPACTO

- AVANCES EN LA CONSECUION DE OBJETIVOS MARCADOS EN EL PLAN
- CAMBIOS EN LA GESTIÓN Y CLIMA EMPRESARIAL
- CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES

5.- CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

- VALORACION GENERAL DEL PROCESO DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN EN EL PERÍODO DE REFERENCIA
- PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DE MEDIDAS INCLUIDAS EN EL PLAN O ADOPCION DE OTRAS NUEVAS SI DE LAS CONCLUSIONES DEL SEGUIMIENTO SE ESTIMA NECESARIO.

**11. ANEXO III.- INFORME DE EVALUACIÓN**

Los datos, conclusiones y decisiones de las evaluaciones intermedia y finales realizadas por la comisión se plasmarán en un informe de evaluación que deberá recoger al menos los siguientes datos:

INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**1.- DATOS GENERALES**

- FECHA:
- PERÍODO DE ANÁLISIS:
- TIPO DE EVALUACIÓN: ☐ INTERMEDIA ☐ FINAL
- PERSONA/S QUE ELABORAN EL INFORME:

2.- INFORMACION DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN

	BAJO	MEDIO	ALTO
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el PLAN DE IGUALDAD			
Nivel de realización de las acciones previstas en el PLAN DE IGUALDAD			
Nivel de obtención de los resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

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

3.- INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN

	BAJO	MEDIO	ALTO
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto previsto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			



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

4.- INFORMACION SOBRE EL IMPACTO

	BAJO	MEDIO	ALTO
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

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

5.- CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

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

12. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Reunidos telemáticamente, el día 27 de octubre de 2025, con el siguiente orden del día:

Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Empresa TRISQUEL, PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.

Por la Representación de la empresa:

- **Miguel Freire Andrade**, Director comercial
- **Sonia Lucas Piñeiro**, Auxiliar administrativa
- **Rebeca Santos Caamaño**, Directora de administración
- **Julián Castaño de la Barrera**, Director técnico

Por la Parte Social:

- **Vanesa Navarro Rodríguez**, Sección Estatal de Igualdad y Formación de la FTSP-USO
- **Jaime López Navarro**, técnico de Igualdad, Juventud y LGTBI de CCOO del Hábitat
- **Pedro Pérez Caride**, responsable nacional CIG Seguridad Privada
- **María Victoria Embid Martín**, técnica de igualdad del sector de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de FESM-UGT

EXPONEN

Que con fecha 27 de octubre de 2025, la representación de TRISQUEL, PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. y la representación de la parte social, acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I PLAN DE IGUALDAD de la empresa-

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

El seguimiento tiene como objetivos:



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

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada según lo establecido en el propio plan de igualdad, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Todas las partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

ACUERDAN

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

La Comisión de Seguimiento del I PLAN DE IGUALDAD DE TRISQUEL, PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 27 de octubre de 2025 con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Artículo 2.- Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

Por la Representación de la empresa:

- **Miguel Freire Andrade**, Director comercial
- **Sonia Lucas Piñeiro**, Auxiliar administrativa
- **Rebeca Santos Caamaño**, Directora de administración
- **Julián Castaño de la Barrera**, Director técnico

Por la Parte Social:

- **Vanesa Navarro Rodríguez**, Sección Estatal de Igualdad y Formación de la FTSP-USO
- **Jaime López Navarro**, técnico de Igualdad, Juventud y LGTBI de CCOO del Hábitat
- **Pedro Pérez Caride**, responsable nacional CIG Seguridad Privada
- **María Victoria Embid Martín**, técnica de igualdad del sector de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de FESM-UGT

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

Artículo 3.- Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables,



indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan de Igualdad:

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

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

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse:

- De manera ordinaria, una vez al año.
- Fijándose la primera reunión el día 26 de noviembre de 2026 a las 09:30.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud.

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

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

Herramientas:

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Informe de seguimiento anual
- Informe de evaluación final



Actas:

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

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Artículo 5.- Confidencialidad

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

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

Artículo 6.- Recursos

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento...) para las reuniones de ésta serán a cargo de la empresa.

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

Artículo 7.- Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Artículo 8.- Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el 27 de octubre de 2025 al 26 de octubre de 2026, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento. Asimismo, la negociación del nuevo Plan de Igualdad se comenzará seis meses antes del vencimiento de este Plan.

Artículo 9.- Comunicación a la plantilla

Las organizaciones sindicales, que forman parte de la mesa negociadora, podrán ir a los centros sin representación legal de las personas trabajadoras para comunicar a la plantilla, la negociación y difusión



del plan de igualdad de la empresa. Siempre con previo aviso y con la única finalidad de asegurar la correcta difusión del Plan de Igualdad.

Artículo 10: Solución Extrajudicial de Conflictos

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 VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Artículo 11: Negociación del nuevo Plan de Igualdad

Ambas partes deberán reunirse con una antelación mínima de seis meses, respecto a la fecha de finalización del plan de igualdad vigente, con el objetivo de comenzar las negociaciones de un nuevo Plan de Igualdad.



PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OCTUBRE DE 2025

TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.
C/Bolivia 2 1º Izq., 15004, A Coruña



1. DEFINICIONES

Violencia de género

Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género¹

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 TRISQUEL PROTECCION Y VIGILANCIA, S.A. 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.

¹ En adelante, Ley Orgánica 1/2004



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.

TRISQUEL PROTECCION Y VIGILANCIA, S.A. 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.

3 OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

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

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

4 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.

5 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1 AGENTE DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a una persona representante en esta comisión, por la parte empresarial, como persona mediadora (Agente de igualdad) con el fin de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de



género sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, las licencias establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad, y realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la persona pueda disfrutar de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

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

5.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figura mediadora

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de TRISQUEL PROTECCION Y VIGILANCIA S.A., publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicado en la página web de la empresa para su consulta por parte de las personas trabajadoras de TRISQUEL PROTECCION Y VIGILANCIA S.A. 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 del agente de igualdad para actuar como figura mediadora en el presente protocolo. Dicha información deberá ofrecerse a toda la plantilla en un plazo no superior a 15 días naturales desde su designación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. En el ANEXO II se incluye un modelo de comunicación del protocolo a la plantilla.

5.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género

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

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

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



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

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

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

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

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

5.3 CONFIDENCIALIDAD, INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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



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

6.1 MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LA EMPRESA

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, comisaria, 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.

Se concederán 15 días de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género siempre que se justifique que son necesario para garantizar su protección (mudanza, retiro temporal, etc...)

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



- 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 trabajadoras podrán **reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, hasta el 25%** de la jornada ordinaria y durante los 3 primeros meses se aplicará sin reducción del salario.
- **Teletrabajo:** En lo que se refiere al teletrabajo, la trabajadora víctima de violencia de género dispondrá de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en el Acuerdo sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa. En cualquier caso, la negativa a la implementación de esta medida por parte de la Dirección deberá ser justificada de forma objetiva, no pudiendo justificarse por la imposibilidad de facilitar los medios y recursos técnicos para la prestación del servicio.

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 18 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 por 4 meses ampliables a 24 meses con reserva de puesto de trabajo de su categoría. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con 2 meses 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.

Además, si posteriormente formalizan un nuevo contrato cuya duración sea igual o superior a 6 meses, y recibe una remuneración inferior a la que tenía en el anterior contrato podrá percibir un incentivo de una cuantía equivalente a la diferencia entre ambas bases de cotización, por un importe máximo de 500 €/mes y durante un tiempo



máximo de 12 meses. Si el último contrato de la trabajadora, el nuevo contrato o ambos son a tiempo parcial, el cálculo se efectúa de forma proporcional a la jornada habitual o a tiempo completo.

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 períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. La trabajadora víctima de violencia de género que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado para ello.

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 de este 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, 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.

Ayuda económica

- Gastos de desplazamiento de la trabajadora y familiares. Consiste en abonar los costes del transporte público o el coste del desplazamiento en vehículo particular más los peajes desde la localidad de origen a la del nuevo destino. Hasta 150,00 euros.
- Gastos de transporte de mobiliario y enseres. Por el traslado de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la del nuevo destino. Hasta 150,00 euros.
- Gastos de alojamiento. Incluyendo los de alquiler o adquisición de vivienda, durante el primer mes. Hasta 500,00 euros.



- Gastos de guardería y de atención a personas dependientes o con discapacidad. Incluye los gastos por asistencia a guarderías o centros de enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil de los hijos/as de la trabajadora que dependan económicamente de la misma o por atención de las personas dependientes o con discapacidad a su cargo. Hasta 50,00 euros.

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.

6.2 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.

Sensibilización a la plantilla de la empresa.

Se realizará, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, una campaña informativa con motivo del Día Internacional contra la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre).

Convenios de colaboración.

La empresa establecerá convenios de colaboración con el tejido asociativo, ayuntamientos u otros, que dispongan de servicios especializados para orientar y asesorar a las víctimas de violencia de género.

6.3 MEDIDAS DE FORMACIÓN

Formación agente de igualdad.

Se planificará e impartirá formación en materia de violencia de género para el/la agente de igualdad designado/a en el presente protocolo.



Formación de la plantilla

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 y formación. Por ello, la empresa realizará talleres formativos para personas trabajadoras y la propia dirección de la empresa, recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias machistas.

6.4 RECURSOS DE INFORMACIÓN GENERAL Y ASESORAMIENTO

- Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SAVG 24 horas)
900 222 100 E-mail savg24h@madrid.es (24 horas – 365 días del año)
- 112 emergencias
- 016 – online@msssi.es
- Policía Nacional 091 y Guardia Civil 062 – APP AlertCops (envía una señal de alerta a la policía con la localización)

6.5 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).

6.6 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 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. (EL PÁRRAFO ANTERIOR SE REVISARÁ POR LA EMPRESA ANTES DE LA FIRMA: Se revisarán y actualizarán los datos relativos a las bonificaciones, que pueden consultarse en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/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.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/CotizacionRecaudacionEmpresarios/2060>)

7 NORMATIVA DE REFERENCIA

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

8 SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad recibirá anualmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas por el/la agente de igualdad, así como de las



medidas implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información y sensibilización y las medidas de formación.

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



9 ANEXOS

ANEXO I

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

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

Las personas designadas son las siguientes:

- Igor Vizoso Domínguez (Agente de Igualdad)
- Rebeca Santos Caamaño (Suplente)

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

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



ANEXO II

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

A/A: Todas las personas de la plantilla

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

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

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

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



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

OCTUBRE DE 2025
TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.
C/Bolivia 2 1º Izq., 15004, A Coruña



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. 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 TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. 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 TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. 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, TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

La integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato son derechos que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

1. **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.
2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente de las conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.



3. **Medidas reactivas** frente a las conductas contra la libertad sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

- Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
- Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en 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, TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. 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.
- TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva
- TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. 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.

- Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias sean tramitadas observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, celeridad, objetividad y neutralidad, que quedarán garantizadas a través de este protocolo.
- Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada cómo falta laboral muy grave y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

3. OBJETIVOS

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

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias frente a conductas que atentan contra libertad sexual, en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una conducta contraria a la libertad sexual en el trabajo.
- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** frente a cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual en el trabajo, incluida las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.



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

4 AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. en territorio español, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

El protocolo se aplicará 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 (Indicar las instalaciones de las que disponga de la empresa).
- 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 modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por delitos o conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
5. Cuando se negocie un nuevo plan de igualdad como consecuencia de las actuaciones de revisión del plan de igualdad que impliquen la necesidad de modificar el mismo.

6. REGISTRO

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

7. PRINCIPIOS

- **Confidencialidad y reserva**

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

- **Diligencia y celeridad**

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

- **Respeto y dignidad a las personas**

TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. 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

El 21 de junio de 2019, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó en Ginebra el Convenio sobre la eliminación de la violencia y lo acoso en el mundo del trabajo, adhiriéndose el estado español el 25 de mayo de 2022, tal y como figura en el BOE del 16 de junio de 2022.

A efectos del Convenio, a) La expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos o prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y lo acoso por razón de género, y b) La expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y lo acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a las personas de un sexo o género determinado, e incluye lo acoso sexual.

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

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

8.1.1. Acoso sexual

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

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

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



- **Tipos de acoso sexual**

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

A) Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

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

B) Acoso sexual ambiental

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

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

Conductas verbales

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

No verbales

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

Físicas

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

5.1 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

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

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

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

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

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
 - La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
 - Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
 - Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
 - Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. llevará a cabo las siguientes medidas:

- **INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

- ✓ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
- ✓ El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y se enviará por email a toda la plantilla, teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.



- ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.
- ✓ Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

- **Formación**

- ✓ Se impartirá la formación necesaria en prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual a todas las personas que formen parte de la comisión
- ✓ Se organizarán talleres formativos para la plantilla sobre prevención y actuación frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, e incidiendo en el ámbito digital.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

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

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

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A.:
 - Igor Vizoso Domínguez
 - Rebeca Santos Caamaño



- Por parte de la representación social:
 - Dos personas designadas entre quienes hayan participado en el proceso de negociación del Plan de Igualdad en representación de la parte social, pertenecientes a las organizaciones sindicales UGT, CCOO, CIG y USO.
 - Se designa una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a Igor Vizoso Domínguez.

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

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

5.3 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

- **Fase I. Denuncia**

La **denuncia** (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico (ivizoso@trisquelseguridad.com) al agente de igualdad designado por la empresa, quien será la única persona receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional, quien convocará a los miembros de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, para determinar si hay indicios suficientes para aperturar el protocolo y que personas de la parte social se designan para la instrucción, de cada caso.

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

La denuncia deberá contener:



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

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

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

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

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

• **Fase II: Investigación**

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

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

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

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo



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

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

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

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 10 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

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

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

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

• **Fase III: Resolución**

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

En todo caso, se procurará que la duración de todo el proceso no exceda de 30 días naturales.

• **Fase IV: Seguimiento y evaluación del protocolo**



Le corresponderá a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad realizar un seguimiento de las denuncias de acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, según los términos establecidos en el propio Plan de igualdad.

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.

TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, S.A. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

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

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



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

6 ANEXO 1

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso/conducta contra la libertad sexual:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias,



incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud



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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: