



SEGURIDAD 3 DIMENSIONES SL

I PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

B54722392



Contenido

INTRODUCCIÓN	2
MARCO LEGAL	3
COMPROMISO CON LA IGUALDAD	3
PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD	4
Ámbito de aplicación y vigencia	5
ANÁLISIS	5
Periodo de referencia de los datos analizados	8
Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración	8
Datos de la empresa	9
Datos del plan de igualdad.	9
FICHA TECNICA	10
1. Acceso y Selección	12
2. Clasificación	13
3. Promoción	13
4. Formación	13
5. Auditoría Salarial / Registro Retributivo	14
6. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral 14	
7. Infrarrepresentación Femenina	14
8. Salud Laboral	15
9. Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo 15	
10. Violencia de Género	16
11. Comunicación y Lenguaje	16
PROPUESTA DE MEDIDAS POR ÁREA	17
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	41
RECURSOS ASOCIADOS	52
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	52
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	54
SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	55
1. INTRODUCCIÓN	58
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	59

3. OBJETIVOS	60
4. AMBITO DE APLICACIÓN	61
5. VIGENCIA Y REVISIÓN	62
6. REGISTRO.....	63
7. PRINCIPIOS	64
8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES	66
8.1.2. Acoso por razón de sexo	68
9. MEDIDAS PREVENTIVAS	69
10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES.....	70
10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.....	70
10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	71
11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA.....	74
ANEXO 1.....	76
1. Definiciones.....	80
2. Declaración de principios	80
2. Objetivos del protocolo	81
3. Ámbito de aplicación	82
4. Procedimiento de actuación.....	82
4.1 Agente de igualdad	82
4.2. Procedimiento de actuación.....	83
4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figura mediadora	83
4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género.....	83
4.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género.....	85
5. Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género. 85	
5.1. Medidas de protección en la empresa	85
5.2. Medidas de información y sensibilización	91
5.3. Medidas de formación.....	91
5.4. Recursos de información general y asesoramiento.....	92
5.5. Derechos en materia de prestación de la Seguridad social y ayudas sociales a las víctimas de violencia de género	92
5.6. Bonificaciones, reducciones, a las empresas por la contratación laboral de víctimas de violencia de género	93
6. Normativa de referencia	94
7. Seguimiento	94
8. Anexos.....	96

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los

que destaca 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. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la

dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

MARCO LEGAL

En el marco de los compromisos y relaciones existentes entre los firmantes de este acuerdo, y en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para

garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha negociado y acordado el presente Plan de Igualdad con los representantes de las personas trabajadoras, cuya finalidad es enumerar, establecer,

implementar e integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa.

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

En SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad.

PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración del Plan de Igualdad, el 25 de febrero 2025 se constituye la comisión negociadora y además también se ha elaborado un Reglamento que especifica el funcionamiento de esta. La composición de la comisión negociadora es la siguiente:

En Representación de la empresa:

- Misericordia Arteseros, Resp.RRHH
- Elena Moreno, Dpto de Administración
- Diana Gomez, Administración
- Nuria Arnau, Dir, Financiero

En representación de las personas trabajadoras por:

-José Enrique Ballesteros, Dpto Informática RLPT en representación de alicante

-Marian López Martínez, Representante de CCOO del Habitat, en representación de las personas en los centros sin RLPT

-Vanessa Navarro, secretaria de igualdad y formación de FTP-USO, en representación de las personas en los centros sin RLPT

-María Victoria Embid, Área de igualdad, seguridad privada y servicios auxiliares de FeSMC UGT, en representación de las personas en los centros sin RLPT

Ámbito de aplicación y vigencia

Ámbito Personal

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

Ámbito Territorial

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todos los centros de trabajo de la Empresa en todo el territorio nacional.

Ámbito Temporal:

La vigencia del Plan de Igualdad será de 4 años desde la fecha de su firma, desde el 30 de octubre de 2025 hasta el 29 de octubre de 2029. Seis meses antes de la fecha término de la vigencia, se constituirá la Comisión Negociadora que procederá a la negociación y elaboración de un nuevo Plan, que se ajuste a la evolución experimentada en la Empresa.

ANÁLISIS

Para realizar el diagnóstico hemos seguido en la medida de lo posible lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las

distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

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

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- j) Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras

personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

Índice de concentración (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos, representada por:

- %mujeres /mujeres totales (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
- %hombres/hombres totales (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres.

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información: Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.

Interpretación de los índices de datos cuantitativo:

Índice de Distribución (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género, representado por:

- % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
- % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el convenio colectivo de aplicación, protocolo de prevención y actuación frente al acoso, ofertas de trabajo, comunicaciones internas a la plantilla, procedimientos de selección, contratación, promoción y formación.

Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a la plantilla durante el ejercicio cerrado 2024

Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante el primer y segundo semestre del 2025.

Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

En Representación de la empresa:

- Misericordia Arteseros, Resp.RRHH
- Elena Moreno, Dpto de Administración
- Diana Gomez, Administración
- Nuria Arnau, Dir, Financiero.

En representación de las personas trabajadoras por:

- José Enrique Ballesteros, Dpto Informática RLPT en representación de alicante
- Marian López Martínez, Representante de CCOO del Habitat, en representación de las personas en los centros sin RLPT
- Vanessa Navarro, secretaria de igualdad y formación de FTP-USO, en representación de las personas en los centros sin RLPT

-María Victoria Embid, Área de igualdad, seguridad privada y servicios auxiliares de FeSMC UGT, en representación de las personas en los centros sin RLPT

Datos de la empresa

El Plan de Igualdad debe recoger los datos identificativos de la entidad, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.), el Compromiso de la entidad ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión de Negociadora, la Comunicación del Plan a las personas trabajadoras, y la todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.

Datos del plan de igualdad.

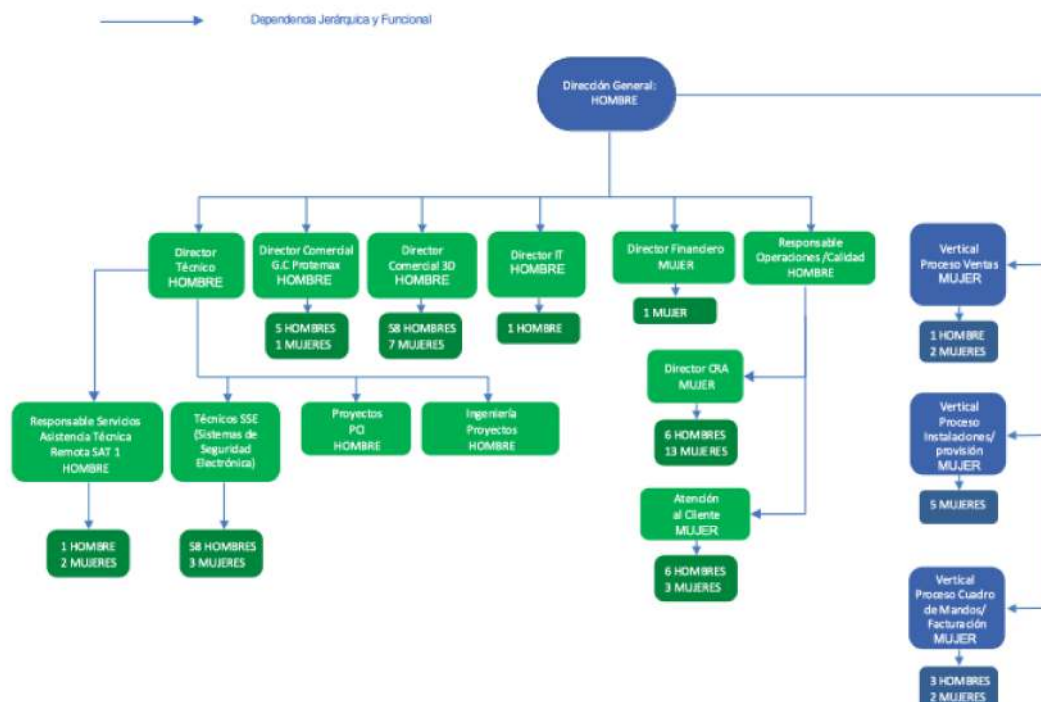
El presente Plan de Igualdad se elabora e implementa de manera voluntaria por parte de la entidad SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L., en virtud del compromiso asumido por su dirección con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Alcance Subjetivo: El Plan de Igualdad aplica a la totalidad de la plantilla de SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L en los centros de trabajo ubicados en LOGROÑO, MADRID, VALENCIA, ALICANTE, ALBACETE, CIUDAD REAL, MURCIA, MALAGA, SEVILLA, sin exclusión por tipo de contrato, jornada o categoría profesional, asegurando que sus medidas se extienden a la plantilla actual y futura.

Para la elaboración y desarrollo del plan de igualdad, se ha tomado como periodo de referencia para realizar el análisis del ejercicio cerrado 2024.

FICHA TECNICA

DATOS DE LA EMPRESA						
RAZÓN SOCIAL	SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L.					
NIF	B54722392					
DOMICILIO SOCIAL	AVDA CONDE DE LUMIARES 17 – 03010 - ALICANTE					
FORMA JURÍDICA	SL					
AÑO DE CONSTITUCIÓN	2013					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
NOMBRE	ANTONIO GARCIA ALMENDROS					
CARGO	GERENTE					
TELF.	637788282					
E-MAIL	info@3dseguridad.com					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
NOMBRE	ELENA MORENO GARCIA					
CARGO	RESPONSABLE ADMINISTRACION					
TELF.	627935494					
E-MAIL	Elena.moreno@3dseguridad.com					
ACTIVIDAD						
SECTOR ACTIVIDAD	SEGURIDAD					
CNAE	8010					
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	99004615011982					
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	NACIONAL (LOGROÑO, MADRID, VALENCIA, ALICANTE, ALBACETE, CIUDAD REAL, MURCIA, MALAGA, SEVILLA)					
DIMENSIÓN						
PERSONAS TRABAJADORAS	MUJERES	35	HOMBRES	92	TOTAL	127
CENTROS DE TRABAJO	9					
FACTURACIÓN ANUAL (€)	6.424.000 (2023)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL	SI					
CERTIFICADOS O RECONOCIMIENTOS DE IGUALDAD OBTENIDOS	NO					
REPRESENTACIÓN LEGAL Y/O SINDICAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	



- Distribución de la plantilla según sexo:

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS POR SEXO			
	Mujer	Hombre	Total general
Nº de personas	45	140	185
Total general	45	140	185



Para la elaboración del presente Plan se ha contado con recursos materiales y humanos como:

- Una consultora externa
- El personal del departamento de Administración y de Recursos Humanos de la compañía
- Las herramientas del Ministerio de Trabajo para la elaboración del Registro y Auditorías retributivas y la de Valoración de Puestos.
- Otras herramientas que han permitido la recogida de información, tanto desde un punto de vista cualitativo como cuantitativo.

El espacio de reuniones para poder elaborar y negociar el Plan se establecía con carácter previo a finalizar la reunión, recogiendo por escrito en el acta. Se ha dado tiempo suficiente entre una y otra, y con margen en la entrega de documentación para un mejor análisis de la misma.

Para el proceso de implantación del citado plan se dispuso de los siguientes recursos:

1. Una consultora externa
2. El personal de Recursos Humanos de la compañía
3. La Comisión de Seguimiento
4. Las herramientas del Ministerio de Trabajo para la elaboración del Registro y Auditorías retributivas y la de Valoración de Puestos
5. Otras herramientas para realizar la recogida de información, tanto desde un punto de vista cualitativo como cuantitativo.
6. Informes sobre el estado de aplicación de cada medida.
7. Informes y estadísticas anuales

1. Acceso y Selección

La empresa afirma llevar a cabo los procesos de selección de manera objetiva y con el propósito de asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas candidatas. Se utilizan ofertas de empleo con descripciones de puestos claras y basadas

en criterios de formación y competencias. Si bien se aplica un sistema de criba curricular anónima y criterios estandarizados en las entrevistas para favorecer la selección imparcial, el procedimiento de selección no se encuentra formalizado por escrito.

2. Clasificación

La empresa cuenta con un sistema estructurado de clasificación profesional que se apoya en el convenio colectivo y en criterios objetivos relacionados con la responsabilidad y la experiencia. A pesar de esta estructura formal, el análisis cuantitativo por puesto y categoría profesional revela una marcada segregación ocupacional. Existen puestos altamente masculinizados (Técnico, Comercial, Programador, Ingeniería), y otros feminizados (Administración, Operador CRA, Telefonista), evidenciando la persistencia de la segmentación. Esta situación se reconoce como una oportunidad de mejora para futuras estrategias de equilibrio de sexo, por lo que se prevé la implementación de revisiones periódicas con perspectiva de género para asegurar la objetividad y corregir cualquier minusvaloración.

3. Promoción

El sistema de promoción interna de la empresa se rige por criterios objetivos de desempeño, competencias y antigüedad, garantizando en teoría la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional. Los ascensos se realizan mediante procesos internos que, si bien aplican criterios de evaluación uniformes, no están formalmente procedimentados. El diagnóstico revela que no se dispone de datos desagregados sobre el impacto del sexo en la promoción, lo cual es imprescindible para validar la equidad del sistema. Por lo tanto, se ha establecido el compromiso de incorporar indicadores de seguimiento para analizar la evolución de la promoción de mujeres en puestos de mayor responsabilidad y promover su participación en áreas de liderazgo.

4. Formación

El acceso a la formación se considera equitativo y alineado con las necesidades de desarrollo profesional de la plantilla, abarcando áreas técnicas, seguridad y habilidades directivas. No obstante, el análisis cuantitativo muestra una baja participación general,

con solo 37 personas formadas en 2024, lo que requiere un impulso a la difusión y el acceso. Se ha evidenciado un inicio positivo con la formación en materia de igualdad recibida por la Comisión Negociadora, realizada online dentro del horario laboral. Para el Plan de Igualdad, se valorará la inclusión de programas específicos que potencien el acceso de mujeres a áreas tradicionalmente masculinizadas, promoviendo su desarrollo en roles técnicos o de liderazgo dentro de la organización.

5. Auditoría Salarial / Registro Retributivo

La política retributiva de la empresa se establece basándose en la categoría profesional, la experiencia y la responsabilidad del puesto, siendo transparente y equitativa. Los incentivos y complementos salariales se asignan según méritos y resultados obtenidos, sin considerar el género. La empresa se asegura formalmente de que no existan diferencias salariales por género, en las auditorías realizadas en base al RD 902/2020.

6. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral

La empresa muestra una actitud favorable hacia la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con medidas como la flexibilidad horaria y la posibilidad de reducción de jornada y permisos familiares. El uso de los permisos durante 2024 es relativamente equilibrado (68 hombres frente a 77 mujeres), aunque la licencia por cita médica es más solicitada por mujeres (55 frente a 34), un dato que se alinea con los patrones tradicionales de cuidado. Un dato especialmente positivo es la utilización del permiso de cuidado del lactante, ejercido por 8 hombres frente a 1 mujer, lo que sugiere un avance notable en la corresponsabilidad. El Plan de Igualdad se centrará en la sensibilización para incentivar un uso aún más equitativo de todos los permisos, reforzando el equilibrio entre vida laboral y personal.

7. Infrarrepresentación Femenina

Los datos confirman una infrarrepresentación significativa de mujeres, que representan aproximadamente el 24% del total de la plantilla, siendo esta una característica del sector de la seguridad. El desequilibrio se manifiesta tanto en la base como en las categorías de mayor responsabilidad o en sectores tradicionalmente masculinizados. El diagnóstico muestra categorías con presencia exclusivamente masculina (p.ej., Peón,

Peona, Programador, Programadora, Delegado-Gerente, Delegada-Gerente) y una concentración femenina en roles administrativos y de telefonía. La empresa reconoce activamente esta situación y se compromete a implementar medidas estratégicas en el Plan de Igualdad, tales como la difusión de ofertas con lenguaje inclusivo, mentoring y formación específica, para aumentar la participación femenina en estos sectores.

8. Salud Laboral

La empresa mantiene un fuerte compromiso con la salud y seguridad laboral, cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos laborales y asegurando condiciones de trabajo equitativas. El análisis de bajas temporales es coherente con la composición mayoritariamente masculina de la plantilla, pero el diagnóstico identifica que no se cuenta con un análisis específico sobre cómo los riesgos pueden afectar de manera diferenciada a hombres y mujeres (perspectiva de género en PRL). Por lo tanto, se implementarán revisiones periódicas con enfoque de sexo en la evaluación de riesgos, así como la incorporación de medidas específicas para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, garantizando la adecuación y seguridad de sus condiciones laborales.

9. Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo

El diagnóstico en esta materia se centra en la necesidad de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral y establecer procedimientos claros y efectivos. La revisión confirma la existencia de una propuesta para la elaboración de una declaración de principios y la revisión/negociación de un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso. Se subraya la importancia de la comunicación efectiva de estos principios a toda la plantilla y la necesidad de formar a los delegados/as y personal clave en la materia. Finalmente, el diagnóstico destaca la propuesta de creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos, diseñado para asegurar la confidencialidad y, si es necesario, el anonimato de la persona denunciante.

10. Violencia de Género

El informe confirma que la empresa no dispone actualmente de un protocolo específico de apoyo a trabajadoras que sean víctimas de violencia de género. A pesar de esta carencia, existe una clara y manifiesta voluntad de implementar medidas que refuercen su protección y bienestar. Por ello, el Plan de Igualdad prevé la creación urgente de un protocolo de actuación que incluirá mejoras sobre las obligaciones legales. Estas medidas incluyen la flexibilidad horaria, la movilidad geográfica y los permisos retribuidos para situaciones de vulnerabilidad, sin que suponga una merma en sus condiciones laborales. También se impulsará la formación y sensibilización de la plantilla para asegurar el conocimiento de los recursos y mecanismos de apoyo disponibles.

11. Comunicación y Lenguaje

La empresa valora la importancia de una comunicación inclusiva y ya trabaja en la eliminación de estereotipos de género en sus canales internos y externos, promoviendo el uso de lenguaje neutro en los documentos corporativos. El diagnóstico ha identificado que existen oportunidades para reforzar la formación en lenguaje no sexista, especialmente para el personal responsable de la comunicación, asegurando la transversalidad del principio de igualdad. Por lo tanto, el Plan de Igualdad prevé la incorporación de directrices de comunicación inclusiva y la revisión periódica de todos los materiales corporativos, para garantizar que proyecten los valores de igualdad y eviten cualquier sesgo o imagen estereotipada.

PROPUESTA DE MEDIDAS POR ÁREA

Propuestas de Medidas de Mejora por Área estas medidas están diseñadas para formalizar y reforzar las buenas prácticas ya existentes en SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L

0.-RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza		Alta	A la firma del Plan Igualdad
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.	Correo electrónico creado.		Alta	A la firma del Plan Igualdad
3- Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento. Sindicatos firmantes del Plan.	Nombramiento de las personas 8 horas al mes.		Alta	Durante vigencia del Plan

1.-ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.	Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género.	RRHH	Media	Anual
2- Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.	Documento de procedimiento	RRHH	Alta	En los 6 primeros meses desde la firma.
3- Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.	Comunicación de la política a la plantilla.	RRHH	Media	Anual

4- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.	RRHH	Alta	Anual
5- Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.	RRHH	Media	Anual
Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.	Canales empleados, nº de comunicaciones y nº de personas que solicitan dichas vacantes.	RRHH	Alta	Anual
Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo	RRHH	Alta	Anual
Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	RRHH	media	Anual

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

Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	Informe anual /por mujeres hombres.	RRHH	alta	Anual
Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos, donde este infrarrepresentado.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	RRHH	alta	Anual
Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia	RRHH	media	Anual
Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico	RRHH	alta	Anual
Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	RRHH	media	Anual
Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	RRHH	alta	Anual
Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	RRHH	media	Anual
Establecer colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	RRHH	media	Anual

categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.				
--	--	--	--	--

2.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	RRHH	alta	Bienal
La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.	RRHH	alta	Anual
Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	RRHH	media	Anual

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

3.FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.	Dirección	alta	Semestral
Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.	RRHH	media	<u>Vigencia del plan</u>

Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas formadas hombre /mujer.	Dirección	alta	Anual
Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Dirección	alta	Anual
Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	Dirección	alta	Anual
Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.	Dirección	alta	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña.	RRHH	media	Anual
Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Estudios realizados y sus resultados.	RRHH	media	Anual
Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.	RRHH	media	Anual
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación.	RRHH	alta	Anual

Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres	RRHH	media	Anual
--	---	------	-------	-------

4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.	Procedimiento elaborado	Dirección	media	Anual
Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Muestreo procedimiento	RRHH	alta	semestral
Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	RRHH	media	Anual
Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las	Dirección	alta	Anual

	que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.			
Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	RRHH	media	Anual
Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	Informe estadístico.	RRHH	alta	Anual
Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.	Informe estadístico.	RRHH	alta	Anual
Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.	Programas diseñados y evolución de la participación de mujeres en procesos de promoción profesional.	RRHH	media	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.	RRHH	alta	Anual
Garantizar el acceso y la difusión en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Nº de hombres y mujeres que participan y evidencia o muestreo de la difusión.	RRHH	alta	Anual

5.-CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	RRHH	alta	anual
Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	RRHH	alta	anual
Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	RRHH	alta	anual

Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación en las evaluaciones de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género.	RRHH	media	anual
La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	RRHH	alta	Vigencia del plan
Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género.	RRHH	media	Vigencia del plan

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	RRHH	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
2.- Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	RRHH	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.

RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.				
3.- Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	Nº de solicitudes hombre/mujer.	<u>Dirección</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
4.-Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato y/o excedencia por cuidado de menores y/o por cuidado de persona dependiente o de salud podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos	<u>Dirección</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
6-Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	<u>Dirección</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
7-Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes	<u>Dirección</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
8-Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	<u>Dirección</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.

9-Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	<u>Dirección</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
10-Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.	Nº de solicitudes	<u>Resp. Dpmt</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
11-Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	<u>Resp. Dpmt</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
12-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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	<u>Resp. Dpmt</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
13-Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	<u>Resp. Dpmt</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
15-Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, según lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	<u>Resp. Dpmt</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
16-Las trabajadoras y trabajadores, que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	<u>Resp. Dpmt</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
17-Ampliar en 1 día, el derecho, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos	Nº de veces que se solicita y nº de veces	<u>Resp. Dpmt</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.

fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Será decisión de la persona trabajadora acumular dicho permiso en jornadas completas o disfrutarlo de manera fraccionada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, así como para las jornadas inferiores a las completas	que se aplica la medida			
19- Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	<u>Resp. Dpmt</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
20- Se cambiarán jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, si las condiciones del servicio lo permiten. Se hará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, que se notificarán con urgencia.	Nº de solicitudes	<u>Resp. Dpmt</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
21-Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes	<u>Resp. Dpmt</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
22-Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, y se notificarán con urgencia.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	<u>Resp. Dpmt</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
24-Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.	Nº de solicitudes	Dirección	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.

26-Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida, en las categorías donde sea posible, teniendo en cuenta la actividad de la empresa.	Política de flexibilización de horarios y nº de peticiones	Dirección	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
27-Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.	Política de adaptación y nº de peticiones	<u>Resp. Dpmt</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.

29-Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	<u>Resp. Dpmt</u>	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
---	---	-------------------	------	--------------------------------------

7.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías	<u>RRHH</u>	alta	Anual

	desagregada por sexo			
Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe anual.	<u>RRHH</u>	media	Anual
Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	Nº de mujeres y hombres	<u>RRHH</u>	alta	Anual

8.-RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1-Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bianual durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.	Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal	<u>Resp. Igualdad</u>	alta	Bianual /ANUAL
2.-En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la	<u>Resp. Igualdad</u>	alta	Anual

	comisión de seguimiento			
3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales	<u>Resp. Igualdad</u>	alta	Anual

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	Elaboración de declaración de principios	<u>Resp. Igualdad</u>	alta	Anual
Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse.	Difusión de la declaración de principios a la plantilla	<u>Resp. Igualdad</u>	alta	Anual
Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el altamercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de	Elaboración o revisión del protocolo	<u>Resp. Igualdad</u>	alta	Anual

conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.				
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	<u>Resp. Igualdad</u>	alta	Anual
Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	Dirección	alta	Anual
El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como la resolución de los mismos.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	<u>Resp. Igualdad</u>	alta	Anual
Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas.	<u>Resp. Igualdad</u>	alta	Anual
Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.	Medidas de difusión del protocolo y comprobación de accesibilidad.	<u>Resp. Igualdad</u>	alta	Anual
10 – Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo.	Canal creado y medidas para preservar el anonimato de la persona denunciante	<u>Resp. Igualdad</u>	alta	Anual

10.-VIOLENCIA DE GÉNERO

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

6.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica		alta	Desde la firma del plan.
8.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica		alta	Desde la firma del plan.
9.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	<u>RRHH</u>	alta	Desde la firma del plan.
10.- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	<u>RRHH</u>	alta	Desde la firma del plan.
11.- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica		alta	Desde la firma del plan.
12.-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica		alta	Desde la firma del plan.
13.- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica		alta	Desde la firma del plan.
14.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica		alta	Desde la firma del plan.

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

11.-COMUNICACIÓN

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

				plan. Anualmente.
--	--	--	--	----------------------

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	RRHH	media	<u>Anual</u>

Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	Colaboraciones		alta	Anual
--	----------------	--	------	-------

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	RRHH	alta	Anual
Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	RRHH	alta	Anual
Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	RRHH	media	Anual
Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	RRHH	media	Desde la firma del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDADES	PLAZO

Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	RRHH	alta	Anual
Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	RRHH	alta	Anual

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Área	Medida	Plazo Original	1S 2026	2S 2026	1S 2027	2S 2027	1S 2028	2S 2028
0. RESPONSABLE DE IGUALDAD	Designar responsable (y suplente) con formación específica.	A la firma del Plan Igualdad	X					
	Habilitar un correo electrónico para el Plan.	A la firma del Plan Igualdad	X					
	Nombrar personas coordinadoras de igualdad (8h/mes).	Durante vigencia del Plan		X		X		X
1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Redactar declaración de principios para evitar discriminación.	Anual		X		X		X
	Establecer un procedimiento estandarizado de selección con perspectiva de género.	En los 6 primeros meses desde la firma.	X					
	Dar a conocer la política de selección y reclutamiento a la plantilla.	Anual		X		X		X
	Revisar documentos de selección para evitar cuestiones no relacionadas con el puesto y elaborar guion de preguntas a evitar.	Anual		X		X		X

Revisar acceso a canales de ofertas para que lleguen por igual a hombres y mujeres.	Anual		X		X		X
Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes.	Anual		X		X		X
Revisar ofertas de empleo para usar términos e imágenes no sexistas y hacer público el compromiso con la igualdad.	Anual		X		X		X
Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades.	Anual		X		X		X
Objetivo 1.2:							
Disponer de información estadística sobre presencia de mujeres y hombres por categorías/puestos.	Anual		X		X		X
Incluir en ofertas de puestos masculinizados mensajes que inviten a mujeres a postularse.	Anual		X		X		X
Revisar descripciones de puestos para asegurar que no existan competencias sesgadas.	Anual		X		X		X
Proporcionar a la comisión de seguimiento información de dificultades en la búsqueda de determinado sexo y posibles acuerdos.	Anual		X		X		X
Hacer seguimiento de solicitudes y contrataciones por sexo, analizando la idoneidad.	Anual		X		X		X
Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre modalidades de contratación.	Anual		X		X		X
Proporcionar anualmente a la comisión datos de transformación de contratos (temporal a indefinido, parcial a completo) y aumentos de jornada, desagregados por sexo.	Anual		X		X		X
Incorporar el principio de que, en condiciones equivalentes, accederá la persona del sexo menos representado.	Anual		X		X		X

	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, por provincia.	Anual		X		X		X
	Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos infrarrepresentados.	Anual		X		X		X
	Para cada puesto ofertado sin mujeres, procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Anual		X		X		X
	Establecer la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en grupos y puestos masculinizados de nueva concesión.	Anual		X		X		X
	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres para puestos sin presencia femenina.	Anual		X		X		X
	Establecer colaboraciones con entidades para cursos de formación para mujeres en categorías masculinizadas con compromiso de contratación.	Anual		X		X		X
2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta SVPT con perspectiva de género.	Bienal		X				X
	La definición de grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos y retribuciones.	Anual		X		X		X
	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional.	Anual		X		X		X
	Objetivo 2.2:							
	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional para corregir la minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Anual		X		X		X
3. FORMACIÓN	Formar en igualdad al personal encargado de selección, contratación, promoción, etc.	Semestral	X	X	X	X	X	X
	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.	Vigencia del plan		X		X		X

	Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje (píldoras).	Anual		X		X		X
	Revisar en la Comisión de seguimiento los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad.	Anual		X		X		X
	Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento.	Anual		X		X		X
	Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso.	Anual		X		X		X
	Objetivo 3.2:							
	Promover la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas (campana interna).	Anual		X		X		X
	Elaborar herramientas o estudios de detección de necesidades formativas, haciendo hincapié en mujeres.	Anual		X		X		X
	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan (suspensión de contrato, excedencias, bajas).	Anual		X		X		X
	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa (Plan, participación H/M, etc.).	Anual		X		X		X
	Facilitar la formación a través de modalidades a distancia/online a personas con reducción de jornada, teletrabajo o permisos.	Anual		X		X		X
4. PROMOCIÓN PROFESIONAL								
	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción.	Anual		X		X		X
	Establecer un procedimiento de publicación de vacantes y su descripción por medios habituales.	Semestral	X	X	X	X	X	X
	Actualizar anualmente un registro del nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Anual		X		X		X

	Reforzar el criterio de promoción interna.	Anual		X		X		X
	Informar al candidato/a sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándolo/a.	Anual		X		X		X
	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de promoción para su traslado a la comisión.	Anual		X		X		X
	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo y tiempo transcurrido en el puesto anterior.	Anual		X		X		X
	Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en promoción.	Anual		X		X		X
	Objetivo 4.2:							
	Promover e incrementar la presencia de mujeres en mandos intermedios mediante acciones positivas (preferencia a igual condición de idoneidad).	Anual		X		X		X
	Garantizar el acceso y difusión de cursos específicos para puestos de responsabilidad y promoción.	Anual		X		X		X
5. CONDICIONES DE TRABAJO	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Anual		X		X		X
	Revisar y difundir el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia.	Anual		X		X		X
	Realizar un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia.	Anual		X		X		X
	Considerar las variables relacionadas con el sexo en la recogida de datos y la investigación de PRL.	Anual		X		X		X

	Adecuar la uniformidad para el desempeño de las funciones, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, sin estereotipos.	Vigencia del plan		X		X		X
	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Vigencia del plan		X		X		X
6. EJERCICIO CORRESPONSABLE	Difundir mediante intranet los derechos y medidas de conciliación.	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Flexibilizar el permiso de hospitalización.	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Establecer que personas con jornada distinta a la completa o en suspensión/excedencia por cuidado podrán participar en formación y promoción.	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Excedencia de un año por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional con reserva de puesto.	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Posibilidad de solicitar reducción y/o adaptación de jornada temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional.	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Preferencia en la movilidad geográfica para personas con familiares dependientes a cargo.	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes.	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales (RD 6/2019).	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Conceder permisos retribuidos para trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida (límite 4 días/año).	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X

	Establecer un permiso retribuido para tutorías del centro de estudios de menores (límite 3 tutorías/curso/hijo).	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta 16, mayores de 65 y dependientes (límite 20 horas anuales).	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres/madres con custodia legal, según régimen de visitas.	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Preferencia en la adaptación de vacaciones para trabajadores/as con periodos de tenencia de hijos establecidos por sentencia/convenio regulador.	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Ampliar en 1 día el derecho al permiso de lactancia y posibilitar acumulación en jornadas completas.	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones del año en curso y anterior.	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Cambio de jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o dependientes a cargo para atender situaciones que exijan su presencia.	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de no discriminación al candidato/a que haya disfrutado de permisos de nacimiento y/o excedencias por cuidado.	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Facilitar la adaptación de la jornada, sin reducirla, para trabajadores/as que tengan a menores o dependientes a cargo en su centro de trabajo.	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso del artículo 37 del E.T.	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X

	Posibilitar la adaptación de la jornada sin reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
	Medida 29:							
	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Durante la vigencia del plan. Anual.		X		X		X
7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y ocupación en puestos y categorías.	Anual		X		X		X
	Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción para detectar barreras.	Anual		X		X		X
	Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos.	Anual		X		X		X
8. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	Realizar un registro salarial anualmente.	Anual		X		X		X
	Realizar una auditoría salarial bianual.	Bianual		X				X
	En caso de detectarse brecha salarial > 20%, realizar un plan con medidas correctoras.	Anual		X		X		X
	Garantizar la objetividad de todos los conceptos de la estructura salarial, revisando y publicando los criterios de los complementos variables.	Anual		X		X		X
9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Elaboración de una declaración de principios.	Anual		X		X		X
	Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla.	Anual		X		X		X
	Elaborar y revisar (mediante negociación colectiva) un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión.	Anual		X		X		X

	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Anual		X		X		X
	Formar a los delegados/as de prevención y a los delegados/as de esta comisión.	Anual		X		X		X
	Presentar a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso.	Anual		X		X		X
	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Anual		X		X		X
	Difusión a la plantilla del protocolo de acoso y asegurar su accesibilidad.	Anual		X		X		X
	Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso, que asegure el anonimato.	Anual		X		X		X
10. VIOLENCIA DE GÉNERO	Informar a la plantilla de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género.	Desde la firma del plan.	X					
	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios.	Desde la firma del plan.	X					
	La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.	Desde la firma del plan.	X					
	La empresa trasladará a la trabajadora víctima que lo solicite a otro centro, siempre que exista vacante.	Desde la firma del plan.	X					
	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.	Desde la firma del plan.	X					
	La trabajadora víctima que se vea obligada a suspender su contrato por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta.	Desde la firma del plan.	X					
	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Desde la firma del plan.	X					

	No se considerarán faltas de asistencia o puntualidad las motivadas por la situación de violencia de género.	Desde la firma del plan.	X						
	Las salidas durante la jornada a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas permisos retribuidos.	Desde la firma del plan.	X						
	La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima que se vea obligada a extinguir su contrato.	Desde la firma del plan.	X						
	Aumentar la duración del traslado de centro hasta 18 meses con reserva del puesto.	Desde la firma del plan.	X						
	A la trabajadora víctima que pase a IT se le complementará el 100% de sus retribuciones.	Desde la firma del plan.	X						
	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género y agresión sexual.	Desde la firma del plan.	X						
	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Desde la firma del plan.	X						
11. COMUNICACIÓN	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en igualdad y uso no sexista del lenguaje.	Desde la firma del plan	X						
	Elaboración de un manual de comunicación no sexista y revisión de documentos y publicaciones.	Desde la firma del plan	X						
	Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y documentación en lenguaje no sexista.	Durante la vigencia del plan. Anualmente.		X		X			X
	Revisión y corrección de toda imagen para asegurar el equilibrio de sexos representados.	Durante la vigencia del plan. Anualmente.		X		X			X
	Objetivo 11.2:								
	Informar y sensibilizar a la plantilla en igualdad, instituyendo la sección "Igualdad de oportunidades" en tabloneros de anuncios.	Desde la firma del plan.	X						

Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades.	Desde la firma del plan.	X					
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras del compromiso de la compañía con la igualdad.	Desde la firma del plan. anual		X		X		X
Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección según el principio de igualdad.	Desde la firma del plan.	X					
Objetivo 11.3:							
Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Anual		X		X		X
Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en las distintas campañas (25N, 8M, 23M).	Anual		X		X		X
Objetivo 11.4:							
Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso.	Anual		X		X		X
Difundir la existencia de la persona responsable de igualdad y sus funciones.	Anual		X		X		X
Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad.	Anual		X		X		X
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.	X					
Objetivo 11.5:							
Difundir los derechos y medidas de conciliación (Ley 3/2007) mediante folleto y/o canales habituales.	Anual		X		X		X
Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019.	Anual		X		X		X

RECURSOS ASOCIADOS

ÁREA DE MEDIDAS		RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS
1	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	No supone un coste para la empresa	Una persona
2	CLASIFICACIÓN	No supone un coste para la empresa	Una persona
3	FORMACIÓN	No supone un coste para la empresa	Una persona
4	PROMOCIÓN	No supone un coste para la empresa	Una persona
5	CONDICIONES DE TRABAJO	No supone un coste para la empresa	Una persona
6	SALUD	No supone un coste para la empresa	Una persona
7	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS	No supone un coste para la empresa	Una persona
8	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	No supone un coste para la empresa	Una persona
9	RETRIBUCIONES	Lo que pueda costar contratar una consultora externa para este servicio	Una persona
10	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	No supone un coste para la empresa	Una persona
11	VIOLENCIA DE GÉNERO	No supone un coste para la empresa	Una persona
12	COMUNICACIÓN	No supone un coste para la empresa	Una persona

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica 03/2007 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. Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas. Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte del responsable de igualdad que será presentando para consensuar con la Comisión de

Seguimiento y Evaluación del plan de Igualdad. Durante la vigencia del plan y a la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe intermedio y otro final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa. 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.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada 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 encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan. El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos del análisis de las diferentes áreas de actuación tras su implementación. Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por qué 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. Dicha Comisión será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan. La Comisión de Seguimiento será paritaria y está compuesta por los miembros que se mencionan a continuación y que son los mismos que conforman la Comisión Negociadora:

En Representación de la empresa:

- Misericordia Arteseros, Resp.RRHH
- Elena Moreno, Dpto de Administración
- Diana Gomez, Administración
- Nuria Arnau, Dir, Financiero

En representación de las personas trabajadoras por:

- José Enrique Ballesteros, Dpto Informática RLPT en representación de alicante
- Marian López Martínez, Representante de CCOO del Habitat, en representación de las personas en los centros sin RLPT
- Vanessa Navarro, Secretaria de igualdad y formación de FTP-USO, en representación de las personas en los centros sin RLPT
- María Victoria Embid, Área de igualdad, seguridad privada y servicios auxiliares de FeSMC UGT, en representación de las personas en los centros sin RLPT

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Se contempla en el artículo 9 RD 901/2020, de 13 de octubre, que el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurran las siguientes circunstancias:

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
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.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
5. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento está legitimada para abordar la modificación como ocasión del número 1, esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o

incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecuencia de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia del número 2, 3, 4 y 5 deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del RD 901/2020. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan.

SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

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

REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro del plazo de 15 días a partir de la firma del plan de igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la hoja estadística del plan de igualdad (Anexo 2. V del RD 901/2020 del 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010 del 28 de mayo sobre registros y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Y sin más asuntos que tratar se levanta acta de la sesión, siendo las 13h horas del día 30 de octubre de 2025.

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

SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L.
AVDA CONDE DE LUMIARES 17 – 03010 - ALICANTE

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN
DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE SEGURIDAD 3
DIMENSIONES S.L.

1. INTRODUCCIÓN	58
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	59
3. OBJETIVOS.....	60
4. AMBITO DE APLICACIÓN.....	61
5. VIGENCIA Y REVISIÓN.....	62
6. REGISTRO	63
7. PRINCIPIOS.....	64
8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	66
8.1.2. Acoso por razón de sexo	68
9. MEDIDAS PREVENTIVAS	69
10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES.....	70
10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	70
10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	71
11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA	74
ANEXO 1	76

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L. y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L. están orientados hacia el respeto de las personas que integran la empresa, las partes firmantes reconocen la obligación de condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L. materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L. y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones laborales que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L. está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

La integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato son derechos que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L. implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y otras conductas contra a la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, con la

intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante este tipo de situaciones.

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

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

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.

- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L. se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L. velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva
- SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L. reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

3. OBJETIVOS

El objetivo de este protocolo es desarrollar un **procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual**, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del

personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y celeridad las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias frente a conductas que atentan contra 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 SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L. en territorio estatal de España, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

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

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios (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

SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L. adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.

- Contradicción y oralidad

El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas.

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

- Protección de Datos

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

- **Indemnidad frente a represalias**

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

- **Enfoque de género y derechos humanos**

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

- **Garantía de actuación**

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

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

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

- **Restitución de las víctimas**

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

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

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

8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

8.1. Conductas contra la libertad sexual

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

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

8.1.1. Acoso sexual

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

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

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

- Tipos de acoso sexual

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

A) Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

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

B) Acoso sexual ambiental

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

- Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales

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

No verbales

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

Físicas

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

8.1.2. Acoso por razón de sexo

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

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

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

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

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

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la

retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L. llevará a cabo las siguientes medidas:

- **Información y Sensibilización**

- ✓ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
- ✓ El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
- ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L.
- ✓ Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

- **Formación**

- ✓ Se impartirá la formación necesaria en prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual a todas las personas que formen parte de la comisión

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

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

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

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

Dicha Comisión Instructora estará integrada por dos personas, una por parte de SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L. y una por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L.:
 - Elena Moreno García o Misericordia Arteseros.
- Por parte de la representación social:
 - Se establecerá de carácter rotativo entre los sindicatos firmantes del protocolo (Sindicato Independiente, CCOO, UGT, 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 **Elena Moreno**.

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, como los recursos legales o psicológicos y el tiempo requerido por la RLPT que forme parte de dicha comisión, serán por cuenta de la empresa.

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

- **Fase I. Denuncia**

La denuncia (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico **prevencionacoso@3dseguridad.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 **3 días hábiles** a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de **3 días hábiles** se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se

notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Fase III: Resolución**

La persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 3 días hábiles (esto

es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

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

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

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 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.

SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier otra conducta contra la libertad sexual, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado según convenio vigente aplicable.
- 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, sin perjuicio de que se mantengan las medidas cautelares interpuestas por la empresa.

ANEXO 1

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

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

I. 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 SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L. En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de

¹ En adelante, Ley Orgánica 1/2004

trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

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

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

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

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

SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L insta a colaborar toda la plantilla, en todos los niveles, para hacer efectivos los derechos aquí desarrollados y en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

2. Objetivos del protocolo

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

- Dar apoyo a las víctimas de violencia de género y protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.

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

3. Ámbito de aplicación

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

4. Procedimiento de actuación

4.1 Agente de igualdad

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

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

4.2. Procedimiento de actuación

4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figura mediadora

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicada en la intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras de SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L. La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días naturales desde la aprobación del presente documento.

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

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

4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género

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

- La propia trabajadora víctima de violencia de género.
- Los/as representantes de los/as trabajadores/as, ya sean legales o sindicales.
- Los Servicios Médicos de la empresa.

- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1. 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 3 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 porcentaje que la persona considere y así lo solicite de su jornada ordinaria, durante un mes sin reducción de 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 los 12 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 podrán solicitar una **excedencia especial**, con derecho de reserva del puesto de trabajo, por un período máximo de **cinco años**, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 1/2004.

Finalizado dicho período, la persona trabajadora podrá **solicitar su reincorporación a la empresa**, debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección con una **antelación mínima de seis meses** respecto a la fecha prevista de retorno. La empresa garantizará la reincorporación efectiva en las condiciones establecidas por la normativa vigente.

➡ **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 sí 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.

➡ Anticipos

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

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

5.2. Medidas de información y sensibilización

Para atajar las violencias de género es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización. Por ello, la empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género:

➡ Comunicación.

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

➡ 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.

5.3. 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.

5.4. 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)

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

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

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

- ➡ **Desempleo** (art. 267 LGSS). Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género.
- ➡ **Cotización** (art. 165 LGSS). El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social.
- ➡ **Convenio especial**. Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras, que, por su condición de víctimas de violencia de género, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003).

5.6. 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>).

6. Normativa de referencia

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

7. Seguimiento

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

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

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 SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L, mediante el presente documento se designa a las personas mediadoras (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: (Agente de Igualdad y suplente)

- Elena Moreno, en el puesto de trabajo de administración
- Diana Gómez, en el puesto de trabajo de administración contable

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 NOMBRE DE EMPRESA 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 SEGURIDAD 3 DIMENSIONES S.L y la RLPT instamos a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos desarrollados en el protocolo, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

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

Fdo: Representantes de la empresa en
la comisión negociadora

Fdo: Representantes de la RLPT en la
comisión negociadora