



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



# PLAN DE IGUALDAD

## EULEN SEGURIDAD S.A.

### 2025-2029



# EULEN

## SEGURIDAD



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



ID Proceso de firma electrónica: fdf9e5b3-1f96-4901-a065-98ff5865d8bc  
Documento firmado electrónicamente a través de Invoys Soluciones, S.L.U. en 29/02/2025 11:33:11 UTC



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



## Índice

1. Compromiso de la empresa con la igualdad.....	4
2. Introducción .....	5
3. La empresa.....	7
4. Determinación de las partes que conciertan el Plan de igualdad.....	10
5. Ámbito de aplicación personal y temporal.....	10
6. Ámbito de aplicación temporal: vigencia del plan de igualdad .....	11
7. Estudio diagnóstico .....	11
8. Plan de igualdad.....	17
8.1 Objetivos generales .....	17
8.2 Objetivos específicos .....	18
9. Seguimiento y evaluación .....	44
10. Procedimiento de modificación .....	46
ANEXO 1. DEFINICIONES.....	48
ANEXO 2. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL. ....	53
ANEXO 3. GUÍA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	76

## 1. Compromiso de la empresa con la igualdad

EULEN SEGURIDAD, S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos de Grupo Eulen.

Existe por tanto un compromiso formal de la Dirección de la empresa con el desarrollo de relaciones laborales basadas en la Igualdad de oportunidades, la no discriminación, la conciliación y el respeto a la diversidad. Ello forma parte de los valores esenciales de la organización e, igualmente, de su misión empresarial, todo ello de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad EULEN SEGURIDAD, S.A., desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad, el segundo de la Empresa que pretende mejorar el anterior, apostando por un sistema efectivo de evaluación y seguimiento del plan de igualdad, que preserve la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad

## 2. Introducción

El II Plan de Igualdad de EULEN SEGURIDAD, S.A. (en adelante EULEN SEGURIDAD), se ha diseñado, negociado y elaborado con el firme compromiso de continuar el mantenimiento de las relaciones laborales basadas en medidas orientadas a promover la igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres y a la no discriminación en la empresa.

Es bien sabido que la igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en profusa normativa y textos internacionales, europeos y estatales.

Así, ya la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997 cuando establece *‘la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad’*, objetivo transversal que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los estados miembros.

Por lo que respecta a la legislación nacional, nuestra Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad de todos los españoles y a la no discriminación por razón de sexo, disponiendo asimismo en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Ahondando en estos derechos, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (En adelante, LOIEMH), que tuvo y tiene como pretensión el hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social incluyendo, por supuesto, el laboral, área en la que como empresa nos corresponde incidir, procurando remover los obstáculos que impiden conseguirla.

La LOIEMH a través de su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de 50 o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento y evaluación, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en el I Plan de Igualdad de EULEN SEGURIDAD, S.A. y sobre las que la comisión negociadora del presente II Plan de Igualdad ha trabajado conjuntamente.

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

Así, el presente Plan recoge un conjunto ordenado de medidas de igualdad y de acciones positivas (presente, pasadas y futuras) que pretende servir de motor al principio de igualdad de la compañía, todo ello sin dejar de considerar ni perder de vista las especiales características de la empresa claramente marcadas por la historia del sector de actividad donde se encuentra.

### 3. La empresa

La empresa **EULEN SEGURIDAD** (antes PROSE, S.A.) nace en 1974, por lo tanto, es una empresa decana en el ámbito de la seguridad, desarrollando su actividad en distintos sectores, con un alto nivel de especialización, en el sector público y en el privado.

Las actividades que desarrolla principalmente **EULEN SEGURIDAD** son en el área de Vigilancia y protección de activos donde el volumen de plantilla es mayor.

Es evidente que, debido al sector en el que desarrolla su actividad **EULEN SEGURIDAD**, y que se hace patente en el diagnóstico de la Compañía, ésta atrae de manera natural a determinados géneros.

Dicha actividad y sector han estado históricamente representados mayoritariamente por el género masculino, entre otras cosas por haber estado vetada en el pasado dicha actividad al sexo femenino. Consecuencia de este hecho histórico, es desde hace pocos años que las mujeres se han ido incorporando a este sector, aunque de forma gradual y muy minoritaria.

Según el informe de la principal asociación patronal de empresas de seguridad, la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad (APROSER), sobre el sector de la Seguridad Privada en España en 2020, indica que las personas con categoría de vigilantes de seguridad en activo son 85.700, de las que un 87 por ciento son hombres, siendo el 13 por ciento mujeres. De modo que es un sector altamente masculinizado, algo que se tuvo en cuenta durante el diagnóstico y el posterior diseño de medidas de este II Plan de

El **Grupo EULEN** ha sido pionero en el concepto de externalización, y hoy se mantiene a la vanguardia gracias a la calidad de soluciones integrales y servicios auxiliares, fundamentada en un esfuerzo cada vez mayor en I+D+i, la incorporación de tecnología puntera, la diversificación y flexibilidad de sus modelos de negocio y el compromiso de sus trabajadores y el de una dirección avalados por su profesionalidad, rigor, respeto y eficacia.

La empresa **EULEN SEGURIDAD S.A.**, en la actualidad es un referente en la prestación de servicios generales a empresas, instituciones y administraciones públicas en materia de seguridad, abarcando desde la protección de las personas, bienes e instalaciones, hasta la correcta conservación de los datos digitales.

La Compañía se organiza funcional y territorialmente a través de delegaciones correspondientes a diferentes zonas geográficas. Existen cinco delegaciones diferentes: Centro, Sur, Norte, Noroeste y Levante-Cataluña. A estas delegaciones



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



hay que añadir una oficina corporativa que se encarga de gestionar y coordinar el trabajo de las delegaciones, así como de la gestión y supervisión de todos aquellos asuntos con impacto en el ámbito estatal.

En términos generales, puede diferenciarse entre personal operativo - adscrito al centro del cliente en el que se presta los servicios de seguridad contratados -, y personal de estructura, que realiza en los centros de trabajo de EULEN todas las funciones técnicas, administrativas y de gestión vinculadas a tales servicios de seguridad. El convenio de aplicación es para este personal el XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 16 abril 2025).

Tal y como se constata en los datos de clasificación profesional, más del 98% de la plantilla de EULEN SEGURIDAD es personal operativo y solo el 1,64% es personal de estructura.

### **Marco legal**

Los planes de igualdad están respaldados por el marco jurídico español, que incluye varios preceptos fundamentales. Entre ellos, destacamos la Constitución Española de 1978, que reconoce la igualdad material y formal de sus artículos 9 y 14, estableciendo la igualdad como un principio transversal. Con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva a entre mujeres y hombres (LOEIMH), que alcanzó el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley. Posteriormente, se aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, que introduce medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y establece los requisitos mínimos que debe contener un plan de igualdad.

Los más recientes avances legislativos en esta materia han sido el RD 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro, modificando el Real Decreto 713/2010, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y el RD 902/2020, de 13 de octubre, relativo a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que desarrolla normativamente la LOIEMH.



Seguridad Privada y  
 Servicios Auxiliares  
 FeSMC



<b>DATOS DE LA EMPRESA</b>						
Razón social	EULEN SEGURIDAD S.A.					
CIF	A28369395					
Domicilio social	C/ Gobelas, 29 28023 Madrid (Madrid)					
Forma Jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	1974					
<b>RESPONSABLE DE LA ENTIDAD</b>						
Nombre	Carlota Álvarez Becerril					
Cargo	Subdirectora General Eulen Seguridad					
Teléfono	916310800					
Email	mcalvarez@eulen.com					
<b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>						
Nombre	M. Isabel López Loro					
Cargo	T. igualdad					
Teléfono	674804537					
Email	milopezl@eulen.es					
<b>ACTIVIDAD</b>						
Sector de actividad	Seguridad Privada					
CNAE	8010- Actividades de seguridad privada (vigilancia y protección de bienes y personas).					
Descripción de la actividad	Prestación de servicios de vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos -tanto públicos como privados- así como de las personas en los mismos.					
Ámbito de actuación	España					
<b>Dimensión a 31/12/2024</b>						
Personas trabajadoras	Hombres	5872	Mujeres	1073	Total	6945
Convenios colectivos de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convenio colectivo de empresas de seguridad.</li> <li>Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnología de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.</li> </ul>					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamentos personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Si, certificado EFR y Visado igualdad otorgada por la Comunitat Valenciana					
Representación Legal y/o sindical de las personas trabajadoras.	Si					

## 4. Determinación de las partes que conciertan el Plan de igualdad.

El 18 de junio de 2025 se acuerda constituir la **Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad** y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

La misma queda constituida por las siguientes personas:

En representación de la Empresa:

- Valeriano López Afán. Director de RRLL
- Ramona Hernández Sánchez. Directora territorial de RRLL
- María Reyes Valdés. Técnica de RRLL.
- Carlos Sanz Izquierdo. Técnico de RRLL.

En representación de las personas trabajadoras:

- Mónica Ovejero Iglesias. (RLPT-UGT FESMC)
- Mar Flores Valdivieso. (RLPT- UGT. FESMC)
- Marcos García Martínez. (RLPT-UGT FESMC)
- Manuel Corte Pérez. (RLPT-CCOO del Hábitat).
- Eduardo Rebollo Pinto. (RLPT-CCOO del Hábitat).
- Luis Dehesa Sánchez. (RLPT-CCOO del Hábitat).
- Adán Díaz Galindo. (RLPT-USO FTSP USO)
- Enrique Ruiz Chacón. (RLPT-CSIF).

## 5. Ámbito de aplicación personal y temporal.

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se circunscribe a toda la plantilla de EULEN SEGURIDAD, S.A. en todos los centros de trabajo y servicios del territorio español y en aquellos centros y servicios donde en un futuro EULEN SEGURIDAD, S.A. pudiera desarrollar su actividad. **Ámbito estatal.**

La empresa tiene centros de trabajo en las siguientes provincias:

Álava, Albacete, Alicante, Almería, Asturias, Ávila, Badajoz, Baleares, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, La Coruña, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, León, Lérica, La Rioja, Lugo, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Palencia, Las Palmas, Pontevedra, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Cantabria, Segovia, Sevilla, Soria, Tarragona, Teruel, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora, Zaragoza, Ceuta y Melilla.

## 6. Ámbito de aplicación temporal: vigencia del plan de igualdad

El presente Plan es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo. El mismo tendrá una vigencia de cuatro años, desde el día 23 de diciembre de 2025 hasta el 22 de diciembre de 2029.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, se constituirá una comisión negociadora para un nuevo plan de igualdad al menos 9 meses antes del fin de la vigencia del presente.

## 7. Estudio diagnóstico

De conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la LOIEMH y del artículo 7 y anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (En adelante, RD 901/2020), el diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de:

- Clasificación profesional.
- Proceso de selección y contratación.
- Promoción profesional.
- Formación.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Salud laboral con perspectiva de género.
- Retribuciones.
- Infrarrepresentación femenina.
- Comunicación y lenguaje no sexista.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.
- Violencia de género.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



## Metodología

El presente diagnóstico tiene como finalidad detectar y cuantificar la magnitud de las desventajas, dificultades y obstáculos que tienen en estos momentos las mujeres en el seno de la empresa, a través de la medición de indicadores tanto cuantitativos como cualitativos. Se trata de un trabajo necesario para la propia negociación de las medidas del Plan de Igualdad de la Compañía.

Este diagnóstico se ha elaborado con datos tomados a fecha de 31 de diciembre 2024, de tal manera que se alcance una visión global de la situación de la compañía. La información recopilada en el presente informe procede de los sistemas de gestión integrada de datos de la empresa (BIE).

## Clasificación profesional

Fuerte masculinización estructural de la plantilla (84,6% hombres vs. 15,4% mujeres), alineada con la realidad sectorial.

Segregación horizontal y vertical: hombres concentrados en puestos operativos; mujeres relativamente más presentes en estructura (22,8% en estructura vs. 15,3% en operativo).

Edad: predominio masculino en todos los tramos; la presencia femenina se concentra sobre todo entre 30 y 54 años, con menor peso en el tramo 20–29.

Antigüedad: los hombres concentran la mayor permanencia (25,3% con >20 años), mientras que las mujeres tienen más peso en tramos cortos, reflejando incorporación más tardía al sector.

Contratación y jornada: mayoría de contratos indefinidos en ambos sexos, pero mayor proporción femenina en jornada parcial (las mujeres representan el 20,9% de la jornada parcial vs. 19,2% de ellas en total plantilla parcial, y destaca el 22,2% de mujeres indefinidas a tiempo parcial).

Formación y categorías (visión global del apartado): niveles formativos similares, pero la estructura de puestos refuerza la segregación y discrimina la presencia femenina en determinados roles operativos.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



## Proceso de selección, contratación y promoción

Canales de atracción consolidados (portal empleo, Infojobs, LinkedIn) y comunicación interna de vacantes para personal de estructura.

Existe política corporativa de contratación y pruebas estandarizadas, con enfoque profesionalizado del área de selección desde 2019 y formación en igualdad para personal de estructura (incluida selección).

Punto crítico: no existe protocolo específico para la promoción y el acceso de mujeres a liderazgo, lo que dificulta corregir la segregación vertical.

Altas: mejora relativa en nuevas incorporaciones (22,7% mujeres en altas vs. 15,4% en plantilla), pero la contratación sigue muy concentrada en categorías operativas masculinizadas y con segmentación por roles (mujeres más en administración/soporte/técnicos específicos).

Subrogación: agrava la brecha, porque traslada al negocio la desigualdad ya existente en el mercado (83,85% hombres en altas por subrogación).

Bajas: patrón general acorde al peso de hombres en plantilla, pero aparecen señales de género en determinadas situaciones (p. ej., excedencias por cuidado de hijos a jornada parcial asociadas a mujeres en los datos descritos).

## Formación

Sistema formativo robusto (Instituto Eulen, plan anual, catálogo y detección de necesidades con participación de responsables, RRHH y RLPT).

Distribución de horas: los hombres reciben >85% de las horas en 2023 y 2024, principalmente por su mayor presencia en plantilla.

Modalidades: predominan e-learning y presencial; la formación presencial se concentra en operativo (mayoritariamente masculino), reforzando la segmentación por función.

Riesgo identificado: que la formación (por modalidad, acceso o contenido) reproduzca la segregación si no se incorporan objetivos correctores para mujeres en itinerarios clave (operativo cualificado, mando, supervisión). Son necesarias acciones positivas que corrijan la igualdad de acceso a través del incremento de participación de mujeres.

## Condiciones de trabajo

Condiciones muy determinadas por convenios distintos (operativo vs. estructura), lo que genera realidades laborales diferentes (turnos, nocturnidad, extras, teletrabajo en estructura, etc.).

Pluses, turnicidad, primas y horas extra presentan una percepción y realización mayoritariamente masculina, lo que evidencia una segregación ocupacional derivada del acceso desigual a determinados puestos y turnos. Con el fin de corregir esta situación, se llevará a cabo una valoración objetiva de los distintos perfiles y puestos de trabajo, estableciendo criterios neutrales y transparentes para la asignación de turnos, horas extraordinarias y complementos salariales, garantizando que el sexo no determine el acceso a dichos componentes retributivos. A tal efecto, se implementará una medida específica orientada a eliminar esta desigualdad y asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

PRL con perspectiva de género: medidas específicas en embarazo/lactancia y adaptación a LO 10/2022 (riesgo de violencia sexual/por razón de sexo y canal de denuncia).

Siniestralidad: mayor volumen en hombres, coherente con su peso en plantilla y exposición operativa; es relevante mantener lectura por tipo de puesto/turno para prevenir sesgos.

Desconexión digital: existe política corporativa; oportunidad de reforzar despliegue y seguimiento.

Limitaciones de gestión de datos: ausencia de sistemas unificados para ausencias no justificadas, movilidades, modificaciones sustanciales → debilita el diagnóstico y el seguimiento del plan.

## Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

En estructura hay medidas amplias de conciliación (flexibilidad horaria, jornada verano/invierno, compra de vacaciones, excedencia con reserva, retribución flexible, orientación social).

En operativo, la conciliación está principalmente determinada por convenio y por la organización del servicio (centros cliente y turnos), lo que puede generar desigualdad práctica de acceso a medidas. Se corregirá mediante la inclusión de



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



medidas para la conciliación y corresponsabilidad de todas las personas implicadas. En el área correspondiente de medidas.

Indicadores de uso: aparecen señales de reparto desigual en algunos permisos (p. ej. lactancia con mayor presencia femenina en los datos mostrados), y la empresa identifica patrones llamativos en excedencias y permisos que conviene monitorizar por sexo, puesto y jornada.

### **Infrarrepresentación femenina**

Infrarrepresentación crónica en el total (15,45% mujeres), asociada a un sector históricamente masculinizado.

Diferencia relevante por colectivos: en estructura la presencia femenina se aproxima a niveles no infrarrepresentados, mientras que el núcleo del problema se mantiene en el operativo.

Implica que las medidas deben combinar: atracción y acceso de mujeres al operativo + refuerzo de carrera y mando (para evitar “techo de cristal” en estructura).

### **Retribución y auditoría retributiva**

Existe auditoría retributiva (RD 902/2020) con enfoque agregado/funcional por complejidad retributiva, tamaño y subrogaciones. La vigencia es de dos años, tras los que se realizará una nueva auditoría.

Brecha total efectiva sobre plantilla: 18,4%.

Brecha equiparada (comparación medias mujeres/hombres): -9,1%.

Factor estructural clave: componentes ligados a turnos, pluses y horas extra (masculinizados) pueden influir en la brecha global, aunque no haya sesgo en “igual valor”.

Mejora necesaria: sistematizar descripciones y valoración de puestos para reforzar trazabilidad y justificación de brechas.

## Comunicación y lenguaje

Existe guía de lenguaje inclusivo aplicada con rigor en ofertas de empleo (fase crítica de captación).

Oportunidad de mejora: extender metodología y control a toda la comunicación corporativa (interna y externa), ya que se detecta uso residual de masculino genérico y riesgo de incoherencias.

La comunicación externa muestra compromiso con diversidad, pero conviene asegurar consistencia transversal (mensajes, imágenes, documentación, plantillas, comunicados).

## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Existe procedimiento corporativo contra toda forma de acoso, con fases definidas (canal, admisión, investigación, informe, comité de decisión).

Accesibilidad: público para estructura; operativo requiere solicitud vía RLT o responsables → posible barrera práctica de acceso (conveniente reforzar difusión/consulta fácil). Se difundirá el nuevo protocolo negociado, asegurando que llegue a toda la plantilla.

En 2024 se abrieron 6 protocolos, incluido un caso por denuncia de acoso sexual; todos archivados por ausencia de indicios. Aun así, el dato aconseja reforzar prevención, sensibilización y confianza en los canales.

## Violencia de género

Participación en iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género” y colaboración para inserción laboral de víctimas.

Campañas anuales de sensibilización (incluida acción el 25N sobre violencia en entorno digital).

Conclusión operativa: base sólida para incorporar al Plan medidas de apoyo, confidencialidad, acompañamiento y difusión interna (especialmente en colectivo operativo y centros cliente).

## 8. Plan de igualdad.

### 8.1 Objetivos generales

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y Real Decreto Ley 6/2019, el principal objetivo, del Plan de Igualdad de EULEN SEGURIDAD, S.A. es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, condiciones de trabajo, infrarrepresentación femenina, acoso sexual y por razón de sexo, comunicación, retribución, salud laboral y violencia de género, en consonancia con los principios y políticas de la compañía, siendo los objetivos generales del presente Plan.

Por lo tanto, los objetivos generales del Plan de Igualdad de EULEN SEGURIDAD son:

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en EULEN SEGURIDAD.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la empresa.
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de EULEN SEGURIDAD.

## 8.2 Objetivos específicos

**MEDIDAS PRIORITARIAS:** Las medidas prioritarias del presente Plan de Igualdad aparecerán identificadas con un triángulo en color rojo (), y a tal efecto la Comisión de Seguimiento habrá de estar vigilante respecto de su cumplimiento.

### 1. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa					
Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
1.1.1	Designar una persona responsable (y una persona suplente) para 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. Se creará una dirección de correo para canalizar las cuestiones referentes a igualdad entre mujeres y hombres, que gestionará esta persona, y que se difundirá para informar a toda la plantilla.	Personas nombradas. Formación. Dirección de correo creada. Medio y contenido de la difusión de la dirección del correo y el nombramiento.	RRLL	1º trimestre de 2026. Durante la vigencia del Plan.	Recursos humanos.

### 1. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos					
Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
1.2.1	Establecer un procedimiento sistematizado de selección objetiva, que tenga en cuenta la perspectiva de género. Se asegurará que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados y sin sobrecualificaciones y sin que existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos donde sea posible y donde supone una barrera a la entrada de candidaturas femeninas. Se incluirá una declaración de Principios que formalice el compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación, así como un guion de preguntas y pautas de entrevista específicas para asegurar que no se incurra en sesgos de género ni preguntas personales. Será de obligado cumplimiento para las personas que participan en los procesos de selección.	Procedimiento. Evidencia de comunicación. Número de personas informadas y que participan en los procesos de selección.	Personas, Talento y Cultura/ Selección/ RRLL	1º semestre de 2026	Recursos humanos, medios técnicos.

1.2.2	En las ofertas de empleo no se utilizará lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas o sexistas. La terminología empleada será neutra o en femenino y masculino.	Análisis de un muestro de al menos el 10% de las ofertas.	Personas, Talento y Cultura	Inmediata. Durante la vigencia del Plan.	Recursos humanos y medios técnicos
1.2.3	En los procesos de selección tanto internos como externos de puestos de dirección de centros, se incorporará como criterio valorable, la formación en materia de igualdad de oportunidades, como competencia transversal.	% de personas seleccionadas con formación en igualdad de oportunidades en currículo.	Personas, Talento y Cultura	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda la vigencia del plan	Recursos humanos y medios técnicos.
1.2.4	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres, tanto en las publicaciones internas como externas.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.	Selección.	Inmediata. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
1.2.5	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	Selección.	Inmediata. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.

1.2.6	Incrementar, como mínimo, en un 10 % la incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, estableciendo un incremento anual del 2,5 %. En caso de no alcanzarse dicho objetivo, se procederá a justificar de manera motivada las causas que lo hayan impedido.	Variación porcentual anual de la incorporación de mujeres en puestos infrarrepresentados, con un objetivo mínimo de <b>incremento del 2,5 % anual</b> hasta alcanzar un <b>10 % acumulado</b> .	Selección	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.
1.2.7	Realizar un cuestionario de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer las causas de estas, desagregadas por sexo. (Mediante formulario enviado a su email).	Porcentaje de personas trabajadoras que causan baja voluntaria a las que se les realiza un cuestionario de salida para identificar las causas de la desvinculación. Información cualitativa.	Selección	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizadas.</b>					
Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
2.2.1	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, interpeándolas de manera directa.	Análisis de un muestreo de al menos el 10% de ofertas de estos puestos específicos	Selección	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.



2.2.2	Revisar en las descripciones de puestos de las ofertas de empleo que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de un muestreo de al menos el 10% de ofertas	Selección	Dic 2026, 2027, 2028 y 2029	Recursos humanos y medios técnicos
2.2.3	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Fuentes empleadas	Selección	Durante toda la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
2.2.4	En igualdad de condiciones de idoneidad para el puesto, en aquellas vacantes de puestos masculinizados se contratará a la mujer como medida de acción positiva	Tasa de contratación de mujeres en puestos masculinizados en igualdad de idoneidad	Selección	Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
2.2.5	Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre las altas producidas en el ejercicio, especificando si corresponde a promoción o selección externa, y si se ha aplicado criterio de discriminación positiva, por modalidad de contratación, puesto, categoría y provincia. Esta información deberá ser recopilada y trasladada periódicamente a la Comisión de Seguimiento.	<b>Informe periódico de altas desagregado por sexo</b> , que incluya modalidad de contratación, puesto, categoría profesional y provincia, especificando promoción o selección externa, si se han aplicado criterios de acción positiva, <b>entregado a la Comisión de Seguimiento.</b>	Selección. Personas, talento y cultura	4º trimestre de 2026, 2027, 2028 y 2029.	Recursos humanos y medios técnicos.

2.2.6	Proporcionar a la Comisión de Seguimiento información, a partir de los datos de los procesos de selección y contratación, sobre las posibles dificultades detectadas en la cobertura de puestos en los que exista infrarrepresentación de uno de los sexos, especialmente de mujeres, con el fin de valorar, en su caso, la adecuación de las fuentes de reclutamiento utilizadas.	Informe anual /por mujeres hombres.	Selección.	4º trimestre de 2026,2027,2028 y 2029	Recursos humanos y medios técnicos
2.2.7	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	RRLL	4º trimestre de 2026.2027. 2028, y 2029	Recursos humanos y medios técnicos

### 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género					
Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
3.1.1	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.	RRHH	1 año desde la firma del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
3.1.2	Revisar, actualizar y elaborar las descripciones de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, e identificando expresamente aquellos puestos compatibles con el desempeño de mujeres en situación de embarazo.	Resultado de la revisión. Descripciones de puestos. Modificaciones realizadas	Áreas. RRHH y RRLL	2026	Recursos humanos y medios técnicos.

3.1.3	Se procederá a la valoración de todos los puestos de trabajo utilizando la herramienta de Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) desarrollada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad (o la herramienta equivalente vigente). Esta valoración tiene como objetivo determinar la importancia relativa de cada puesto dentro de la organización, integrando la perspectiva de género para asegurar la ausencia de discriminación salarial directa e indirecta entre sexos.	VPT	RRHH/RRLL	2026	Recursos humanos, medios técnicos y recursos económicos.
-------	---	-----	-----------	------	--

#### 4. FORMACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- 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.</b>					
Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
4.1.1	Realizar formación en igualdad entre mujeres y hombres destinado al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, así como al personal directivo, cargos intermedios con personas a cargo con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que las personas candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección. El nivel de formación al respecto será medio.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	Formación	2 años desde la vigencia del Plan	Partida económica ejercicios 2026-2027. Recursos humanos y medios técnicos
4.1.2	Formar en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y sensibilizar en violencia de género a los mandos intermedios.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	Formación	2 años desde la vigencia del Plan	Partida económica ejercicios 2026-2027. Recursos humanos y medios técnicos

4.1.3	Impartir formación en igualdad y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo específica para las personas de la RLPT. Proporcionando también formación específica para las personas que van a formar parte de la comisión de investigación del protocolo de acoso del Plan de igualdad.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	Formación	1º semestre de 2026	Partida económica ejercicio 2026. Recursos humanos y medios técnicos.
4.1.4	Dentro de la formación proporcionada a las nuevas incorporaciones en su onboarding, se dispondrá de formación genérica en igualdad entre mujeres y hombres, así como de prevención de acoso, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones. El objetivo de esta será la sensibilización en la materia.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo. Contenido de la formación.	Formación	2º trimestre de 2026. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.
4.1.5	Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva con el objetivo de incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados procurando como mínimo en un 10% de participación.	Porcentaje de participación de mujeres en acciones formativas vinculadas a puestos o actividades masculinizadas, garantizando al menos un <b>10 % de participación femenina</b> sobre el total de personas asistentes a dichas formaciones.	Formación	Inmediata. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.
4.1.6	Se impartirá formación genérica en igualdad entre mujeres y hombres y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo para toda la plantilla. El objetivo de esta será la sensibilización en la materia.	Porcentaje de la plantilla que ha recibido formación genérica en igualdad entre mujeres y hombres y prevención del acoso, con respecto al total de personas trabajadoras. Contenido y número de horas.	Formación	Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos, medios técnicos y recursos económicos
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa</b>					

Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
4.2.1	Permitir el acceso y la realización de cursos, incluidos en el plan de formación de la compañía, que permita a las personas trabajadoras adquirir competencias necesarias para desempeñar puestos de trabajo diferentes al actual siempre y cuando esté relacionado con la actividad de su sector. Para ello, las personas trabajadoras deberán comunicar sus intereses a sus responsables, que comunicarán la existencia de los cursos que encajen con dichos intereses cuando surjan, permitiendo la existencia a dichas formaciones. Así mismo, la empresa debe informar a todas las categorías, sobre aquellas especialidades formativas que contenga el plan de formación, destinadas a mejorar su desarrollo personal y profesional, a fin de permitir la promoción profesional. Para ello se deberá posibilitar la participación de mujeres en el mismo porcentaje de representación con relación al número de personas participantes que se estime dentro de la programación.	Nº de veces que se aplica.	Formación	Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.
4.2.2	Difundir el plan de formación a toda la plantilla, asegurando que se utilizan canales de comunicación adecuados.	Medio de difusión del plan y nº de personas a las que llega.	Marketing, Formación y Actividad	Inmediata. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.
4.2.3	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral y priorizando la formación presencial para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones por materia y dentro y fuera de la jornada y presencial u online, desagregadas por sexo	Formación	Inmediata. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.
4.2.4	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	RRHH, Actividad, Formación	Inmediata. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.

4.2.5	<p>Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre la evolución formativa de la plantilla, incluyendo el plan de formación, las fechas de impartición, los contenidos, la participación de mujeres y hombres desagregada por grupo profesional, departamento y puesto de trabajo, así como el tipo de acción formativa, número de horas, carácter voluntario u obligatorio y modalidad de realización.</p>	Informe de formación	RRHH	Dic 2026, 2027, 2028 y 2029.	Recursos humanos y medios técnicos.
4.2.6	<p>La empresa facilitará, siempre que la oferta formativa lo permita, el acceso a acciones de formación en modalidad a distancia u online a las personas trabajadoras que disfruten de reducción de jornada, teletrabajo o permisos legalmente reconocidos, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.</p> <p>La participación del personal en situación de excedencia o suspensión del contrato se ajustará, en su caso, a lo previsto en la normativa vigente y a la disponibilidad de la oferta formativa.</p>	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres en estas modalidades.	Formación, RRHH, Actividad	Inmediata. Durante la vigencia del Plan.	Recursos humanos, medios técnicos y recursos económicos.

## 5. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes</b>					
Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
5.1.1	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.	Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo.	Personas, talento y cultura.	2º trimestre de 2026. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
5.1.2	Establecer un procedimiento de promoción objetivo y transparente, donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que tenga en cuenta la perspectiva de género para que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro. Incluirá en el mismo pautas y un guion de preguntas para evitar incurrir en sesgos de género y preguntas personales. Y será de obligado cumplimiento para las personas que participan en los procesos de promoción	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega. Pautas incluidas.	Personas, talento y cultura	2026	Recursos humanos y medios técnicos
5.1.3	Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa.	Procedimiento establecido. Medios de	Personas, talento y cultura	1 año desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y

		difusión y nº de personas a las que llegan por sexo.			medios técnicos
5.1.4	Crear y 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	Personas, talento y cultura	3 años desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
5.1.5	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas y de responsabilidad	Número de ascensos desagregados por sexo.	Personas, talento y cultura	Desde la firma del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
5.1.6	Hacer un seguimiento para que el ejercicio de los diferentes derechos y medidas de conciliación no suponga un obstáculo para la promoción.	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo. Datos cruzados de los procesos de promoción y conciliación.	Personas, talento y cultura	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
5.1.7	Priorizar el criterio de que los procesos de selección de los puestos de alta dirección o puestos con responsabilidad sobre equipos de personas se cubran mediante promoción interna, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de 5.1.8 promoción desagregadas por sexo y puesto	Personas, talento y cultura	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
5.1.8	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Nº de vacantes. Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	Personas, talento y cultura	Anual desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
5.1.9	Visibilizar a las mujeres que promocionan a puestos de responsabilidad dentro de la empresa.	Nº de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido y canal utilizado.	Personas, talento y cultura	Desde la firma del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
5.1.10	La empresa impulsará la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional mediante acciones de información y sensibilización integradas en los canales de comunicación, (asegurando que estos sean accesibles a toda la plantilla, incluidas las personas de operativa), y en los procedimientos de promoción ya establecidos, especialmente en aquellos puestos y niveles donde las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.	Porcentaje de trabajadoras que participan en procesos de promoción profesional respecto al total de personas participantes, con especial seguimiento en puestos y niveles	Personas, talento y cultura	Inmediata. Durante la vigencia del plan	Recursos humanos y medios técnicos.

		donde las mujeres están infrarrepresentadas.		
--	--	--	--	--

## 6. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo.					
Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
6.1.1	Informar a la plantilla a tiempo parcial sobre las vacantes a tiempo completo y/o sobre posibilidades de aumento de jornada, a través de los canales de comunicación internos disponibles (por centro de trabajo o por otros medios acordados), garantizando que la información se haga accesible tanto a mujeres como a hombres. Se dejará constancia de los esfuerzos realizados para la difusión de esta información, reconociendo que, debido a la dispersión y volumen de la plantilla, la recepción individualizada de la comunicación puede no ser siempre verificable de manera completa.	Grado de información a la plantilla a tiempo parcial sobre vacantes a tiempo completo y ampliaciones de jornada	RRHH/RRL	Inmediata. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
6.1.2	En condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las candidatas femeninas, en las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada.	Aplicación de la preferencia de contratación femenina en vacantes a tiempo completo o ampliaciones de jornada en igualdad de idoneidad	RRHH/RRL	Inmediata. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
6.1.3	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Seguimiento de la conversión y ampliación de contratos desagregado por sexo	RRHH/RRL	Dic 2026, 2027, 2028 y 2029	Recursos humanos y medios técnicos
6.1.4	La asignación a servicios o determinados puestos se realizará conforme a la adecuación al perfil profesional del o la postulante al puesto, sin que sea el sexo un criterio que pueda incurrir en discriminación hacia la mujer	Porcentaje de asignaciones realizadas según perfil profesional, sin distinción de sexo	RRHH/RRL	Inmediata. Durante la vigencia	Recursos humanos y medios técnicos

## 7. SALUD LABORAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- 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, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres</b>					
Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
7.1.1	Se dispondrá de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Personas, talento y cultura y PRL	2026	Recursos humanos y medios técnicos
7.1.2	Se realizará y se difundirá a toda la plantilla el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Personas, talento y cultura y PRL	2026	Recursos humanos y medios técnicos
7.1.3	Se realizará un seguimiento del cumplimiento del protocolo 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	Personas, talento y cultura y PRL	2026	Recursos humanos y medios técnicos
7.1.4	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, prestando atención a elementos como la menopausia	Incorporación de la perspectiva de género	Personas, talento y cultura y PRL	2026	Recursos humanos y medios técnicos
7.1.5	Los reconocimientos médicos tendrán en cuenta la perspectiva de género	Informes de vigilancia de la salud	Personas, talento y cultura y PRL	2026. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
7.1.6	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y salud	Porcentaje de campañas de seguridad y salud laboral elaboradas que incorporan la perspectiva de género en sus contenidos, lenguaje, imágenes y mensajes preventivos	Personas, talento y cultura y PRL	Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
7.1.7	La empresa se compromete a garantizar la existencia de un espacio adecuado y dotado del mobiliario necesario en los centros de trabajo de su propiedad para la realización de los descansos legalmente establecidos de las trabajadoras embarazadas y para el periodo de lactancia natural, cuando así se requiera. En aquellos centros de trabajo que no sean propiedad de la empresa, esta se compromete a instar a la entidad propietaria a la habilitación de un espacio destinado a tal fin.	Número de centros de trabajo en los que se han construido o habilitado espacios específicos para mujeres	Personas, talento y cultura	Inmediata. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.

7.1.8	En aquellos centros donde presten servicios mujeres y no existan espacios específicamente habilitados, la empresa se compromete a proponer, planificar y trabajar activamente en la delimitación y adecuación de dichos espacios, garantizando condiciones de dignidad, intimidad y seguridad. En aquellos centros de trabajo que no sean propiedad de la empresa, esta se compromete a instar a la entidad propietaria a la habilitación de un espacio destinado a tal fin.	Número de centros de trabajo en los que se han construido o habilitado espacios específicos para mujeres	Personas, talento y cultura	Inmediata. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.
-------	---	--	-----------------------------	---	-------------------------------------

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

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- 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.</b>					
Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
8.1.1	Realizar una difusión a toda la plantilla de todos los derechos y medidas de conciliación disponibles, destacando las mejoras existentes en la empresa sobre la norma.	Contenido de la difusión. Canal de difusión.	RRHH/RLL	Periódica. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
8.1.2	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho, que consten debidamente inscritas en el registro correspondiente.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Personas, talento y cultura	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
8.1.3	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando se solicite con antelación mínima de un mes y se justifique debidamente.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Personas, talento y cultura	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos.
8.1.4	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Personas, talento y cultura	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
8.1.5	Reserva de puesto de trabajo de 18 meses para los supuestos de excedencia por guarda legal y de excedencia para el cuidado de mayores dependientes y reserva de puesto de trabajo de 6 meses para los supuestos de excedencia voluntaria.	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación.	Personas, talento y cultura	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos.

8.1.6	Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones organizativas lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). En el caso de menores, se podrá solicitar hasta que los menores cumplan 14 años. Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación. Por puesto y sexo Este procedimiento se hará llegar a toda la plantilla y se hará un seguimiento de solicitudes y concesiones.	Personas, talento y cultura	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
8.1.7	Permiso retribuido de hasta un máximo de 5 días para acudir a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, preavisándose con antelación de al menos 3 días.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Personas, talento y cultura	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.
8.1.8	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Personas, talento y cultura	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
8.1.9	Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras	Informe comparativo sobre los incentivos y gratificaciones del año anterior al disfrute del derecho y del año en el que se disfruta.	Personas, talento y cultura	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
8.1.10	Facilitación del cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Personas, talento y cultura	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
8.1.11	El permiso de lactancia acumulada se ampliará en cinco días adicionales sobre el cómputo que corresponda en cada caso.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Personas, talento y cultura	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
8.1.12	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	Número personas promocionadas y que se acogen a medidas de conciliación.	Personas, talento y cultura	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
8.1.13	Conceder un permiso de 5 días retribuidos para acudir a reuniones, visitas o cualquier otra gestión relativa a acogimiento o adopción de menores, siempre que se solicite con una antelación previa de 3 días.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Personas, talento y cultura	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos

8.1.14	Testar periódicamente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	informe	Personas, talento y cultura	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
8.1.15	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Personas, talento y cultura	Desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
8.1.16	Permiso retribuido para acudir hasta a tres tutorías de los/as menores a cargo, con un máximo de seis horas anuales.	Número de hombres y mujeres que utilizan el permiso.	Personas, talento y cultura	Inmediata. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.
8.1.17	Permiso retribuido de seis horas para el acompañamiento a consultas con médico especialista, la realización de pruebas diagnósticas o la asistencia a tratamientos médicos, de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.	Número de permisos retribuidos concedidos (hasta 6 horas) para acompañamiento a familiares de primer grado a consultas con médico especialista, pruebas diagnósticas o tratamientos médicos.	Personas, talento y cultura	Inmediata. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.
8.1.18	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera del cuidado efectivo de aquella) podrá ser solicitado y concedido mientras persista la hospitalización o hasta el alta médica no hospitalaria, sin necesidad de iniciarlo el primer día del hecho causante. Asimismo, este permiso podrá fraccionarse en dos. En tal caso, será necesario que el trabajador preavise a la empresa del disfrute del permiso de forma fraccionada con una antelación mínima de 72 horas. En el caso de no cumplirse este preaviso, la empresa podrá negarse a su fraccionamiento por razones organizativas, de forma que la persona trabajadora deberá disfrutarlo de una sola vez. En cualquier caso, los días serán laborables.	Número de permisos retribuidos concedidos	Personas, talento y cultura	Inmediata. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.
8.1.19	Se potenciará que el 85% de los cuadrantes sean anuales, facilitando la conciliación de la vida personal y laboral. Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes, respetando aquellos acuerdos de centro que mejoren esta situación.	Porcentaje de cuadrantes de trabajo elaborados con carácter anual sobre el total de cuadrantes, así como grado de cumplimiento del plazo de entrega de los	Personas, talento y cultura	Inmediata. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.

		cuadrantes mensuales con al menos 7 días de antelación a la finalización del mes.			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad de la plantilla.</b>					
Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
8.2.1	Permiso retribuido a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, siempre que medie un preaviso de 3 días.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la inscripción del Plan por el REGCON	Recursos humanos y medios técnicos
8.2.2	Realizar una campaña de sensibilización en materia de conciliación corresponsable, especialmente dirigida a los hombres de la plantilla y haciendo hincapié en las mejoras legislativas de los últimos años (como el permiso corresponsable de lactancia o cuidado del menor)	Ejecución de campañas de sensibilización en conciliación corresponsable	RRHH/RRL/Comunicación	Periódica. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos

## 9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa</b>					
Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
9.1.1	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Informe anual con comparativa de los distintos años de categorías y puestos desagregada por sexo.	People Analytics	Anualmente desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia	Recursos humanos y medios técnicos

9.1.2	Realización de un análisis 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	RRLL	2026	Recursos humanos y medios técnicos
9.1.3	Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).	Informe y nº de candidaturas de mujeres, por actividad	Personas, talento y cultura	2026	Recursos humanos y medios técnicos
9.1.4	Establecimiento de una reserva de plazas, del 20% para mujeres (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones que formen en la adquisición de competencias/habilidades para desempeñar actividades que tradicionalmente son ocupadas por hombres.	Comparativa anual	Formación	2026	Recursos humanos y medios técnicos

10. RETRIBUCIÓN/ AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor					
Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
10.1.1	Actualización de la auditoría salarial realizando una nueva a mitad de vigencia del plan.	Documento de auditoría	RRL	2º semestre de 2027	Recursos humanos, medios técnicos y recursos económicos
10.1.2	<p><b>Presentar anualmente a la Comisión de Seguimiento los registros retributivos obligatorios.</b> En caso de detectarse una brecha salarial superior al 20 %, se procederá al análisis y justificación de las causas que la originan.</p> <p>Cuando se identifique una brecha retributiva <b>no justificada</b>, por razón de sexo, superior al 20 % —o al porcentaje que establezca la normativa vigente—, se elaborará y aplicará un plan de acción con medidas correctoras, garantizando la igualdad retributiva en puestos de trabajo de igual valor.</p>	Registro retributivo. Plan medidas correctoras	People Analytics y Actividad	Primer semestre de 2026, 2027, 2028 y 2029	Recurso humanos y medio técnicos.

11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género					
Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
11.1.1	Difusión e Implantación del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento	Implantación/Revisión del protocolo Contenido y canal de la difusión del protocolo	RRLL	Inmediata. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
11.1.2	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Formación y RRLL	2026-2027	Recursos humanos y medios técnicos
11.1.3	Se presentará a la comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como la resolución de estos, garantizando la confidencialidad de las personas implicadas.	Informe con nº de denuncias presentadas, tramitadas y resolución.	RRLL	Dic 2026, 2027, 2028 y 2029	Recursos humanos y medios técnicos

12. VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género					
Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
12.1.1	Generar un protocolo de acción entre las víctimas de violencia de género y la empresa, que permita establecer los canales de comunicación que permiten poner en marcha las medidas necesarias en materia de traslados cuando fueran necesarias y garantizando en todo momento los derechos de confidencialidad. Todas las medidas con relación a esta materia se encuentran recogidas en el protocolo de actuación de violencia de género.	Nº de veces que se aplica.	RRLL y Actividad	Inmediato. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos.
12.1.2	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.	RRHH/ Comunicación	Inmediata. Durante la vigencia del plan	Recursos humanos y medios técnicos
12.1.3	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.	RRHH/RRLL	Inmediata. Durante la vigencia del plan	Recursos humanos

12.1.4	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.	Porcentaje de solicitudes de reordenación del tiempo de trabajo concedidas a trabajadoras víctimas de violencia de género sin reducción salarial	RRHH/RRL	Inmediata. Durante la vigencia del plan	Recursos humanos y medios técnicos
12.1.5	La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de esta o diferente localidad, siempre que sea posible, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Porcentaje de solicitudes de traslado de trabajadoras víctimas de violencia de género atendidas sin reducción salarial	RRHH/RRL	Inmediata. Durante la vigencia del plan	Recursos humanos y medios técnicos
12.1.6	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.	Porcentaje de solicitudes de suspensión de contrato con reserva del puesto concedidas a trabajadoras víctimas de violencia de género	RRHH/RRL	Inmediata. Durante la vigencia del plan	Recursos humanos y medios técnicos
12.1.7	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Porcentaje de excedencias con reserva de puesto concedidas a trabajadoras víctimas de violencia de género	RRHH/RRL	Inmediata. Durante la vigencia del plan	Recursos humanos y medios técnicos



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



12.1.8	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.	Porcentaje de ausencias y retrasos justificados por violencia de género no computados como faltas laborales	RRHH/RRL	Inmediata. Durante la vigencia del plan	Recursos humanos y medios técnicos
12.1.9	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.	Porcentaje de salidas por gestiones derivadas de violencia de género consideradas como permisos retribuidos	RRHH/RRL	Inmediata. Durante la vigencia del plan	Recursos humanos y medios técnicos
12.1.10	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. mejora	Porcentaje de trabajadoras víctimas de violencia de género que reciben apoyo para la recolocación tras la extinción del contrato	RRHH/RRL	Inmediata. Durante la vigencia del plan	Recursos humanos y medios técnicos
12.1.11	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.	Porcentaje de traslados de trabajadoras víctimas de violencia de género con reserva de puesto ampliada hasta 18 meses	RRHH/RRL	Inmediata. Durante la vigencia del plan	Recursos humanos y medios técnicos

12.1.12	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	RRHH/RRL	Inmediata. Durante la vigencia del plan	Recursos humanos y medios técnicos
12.1.13	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Porcentaje de trabajadoras víctimas de violencia de género con acceso a asistencia psicológica a través de la Mutua	RRHH/RRL	Inmediata. Durante la vigencia del plan	Recursos humanos y medios técnicos

### 13. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 13.1.- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo					
Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
13.1.1	Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna	Publicación de la guía-. Contenido de la misma	Marketing y Personas, talento y cultura	1T 2025	Recursos humanos y medios técnicos

13.1.2	<p><b>Revisión y adecuación de las imágenes utilizadas en los canales de comunicación interna y externa</b></p> <p>A partir de la aprobación de la presente medida, la empresa velará por que las imágenes que se utilicen en cualquier canal de comunicación interna y/o externa reflejen un equilibrio razonable entre mujeres y hombres y no reproduzcan estereotipos de género.</p> <p>La aplicación de esta medida tendrá carácter <b>prospectivo</b>, sin que resulte exigible la revisión, modificación o retirada de imágenes, materiales o comunicaciones elaboradas con anterioridad a su entrada en vigor.</p>	Porcentaje de materiales de comunicación que cumplen criterios de equilibrio de género y ausencia de estereotipos	RRL/ Marketing y Personas, talento y cultura	2T 2026. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 13.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.</b></p>					
Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
13.2.1	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" por los medios de comunicación habilitados, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Marketing y Personas, talento y cultura	1º trimestre de 2026	Recursos humanos y medios técnicos
13.2.2	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	Marketing y RRHH	1º trimestre de 2026	Recursos humanos y medios técnicos
13.3.3	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Asesoría Jurídica y Actividad	Inmediata. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos

13.3.4	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Módulo correspondiente	Formación	1º trimestre de 2026	Recursos humanos y medios técnicos
13.3.5	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Marketing y RRHH	1º trimestre de 2026	Recursos humanos y medios técnicos
13.3.6	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	Marketing	2º semestre de 2026	Recursos humanos y medios técnicos
13.3.7	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Marketing	Inmediata. Durante la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 13.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.</b>					

Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
13.3.1	Sensibilizar en las campañas especial del Día Internacional contra la Violencia de Género 25 nov. Día internacional de la mujer trabajadora 8 marzo y 23 marzo día de la conciliación y corresponsabilidad	Campañas y contenido	Marketing	Anual desde la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
13.3.2	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	Selección, Marketing, Actividad	Desde y durante toda la vigencia del Plan	Recursos humanos y medios técnicos
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 13.4.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad</b>					
Nº	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLES	PLAZO	RECURSOS
13.4.1	Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.	Campaña y contenido	Marketing	Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.	Recursos humanos y medios técnicos
13.4.2	Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad	Acciones y contenido	Marketing	Desde la inscripción del Plan en el REGCON	Recursos humanos y medios técnicos



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



## 9. Seguimiento y evaluación

El presente Plan de Igualdad requiere de un seguimiento que habrá de realizarse a través de evaluaciones periódicas, que analicen el grado de su cumplimiento en un nivel adecuado y suficiente, en función de los objetivos marcados, y si fuera necesario la modificación o variación de éstos.

Con la finalidad de realizar ese control del cumplimiento y desarrollo del plan de igualdad se constituirá una Comisión de Seguimiento, que efectuará igualmente la evaluación pertinente del Plan de Igualdad.

Esta Comisión de Seguimiento liderará por tanto el análisis del cumplimiento del Plan de Igualdad.

La composición de la Comisión de Seguimiento será la siguiente:

Por la representación de la empresa:

- Isabel López Loro (Técnica de Igualdad)
- María Reyes Valdés (Técnica de RRLL)
- Carlos Sanz Izquierdo (Técnico de RRLL)
- Ramona Hernández Sánchez (Directora territorial RRLL)

En representación de las personas trabajadoras:

- Mónica Ovejero Iglesias. (RLPT-UGT FESMC)
- Mar Flores Valdivieso. (RLPT- UGT. FESMC)
- Marcos García Martínez. (RLPT-UGT FESMC)
- Manuel Corte Pérez. (RLPT-CCOO del Hábitat).
- Eduardo Rebollo Pinto. (RLPT-CCOO del Hábitat).
- Luis Dehesa Sánchez. (RLPT-CCOO del Hábitat).
- Adán Díaz Galindo. (RLPT-USO FTSP USO)
- Enrique Ruiz Chacón. (RLPT-CSIF).

Igualmente podrán asistir las personas que la Dirección de RRHH considere de interés para tratar algún tema específico en materia de igualdad.

La Comisión de seguimiento se reunirá como mínimo dos veces al año de modo ordinario para analizar si los objetivos propuestos y las acciones acordadas están produciendo los resultados deseados en materia de igualdad; y de modo extraordinario cuando así lo considere cualquiera de las partes preavisando con un mínimo de quince días hábiles.

Junto con la convocatoria de la reunión, se adjuntarán los puntos del orden del día que podrán ser revisados y que incluirán los siguientes aspectos del Plan Igualdad:

- Examen y análisis del informe sobre los resultados derivados de la aplicación de las medidas plasmadas en el presente Plan de Igualdad.
- Replanteamiento de objetivos si fuera necesario.
- Modificación de las medidas o adopción de nuevas si fuera pertinente.
- Analizar, debatir y, en su caso, aprobar posibles revisiones a llevar a cabo en relación con el contenido del Plan de Igualdad.
- Analizar cualquier propuesta que llegue a la comisión realizada por los propios miembros de la Comisión de Seguimiento, así como del resto de los directores/as y/o gerentes de la empresa y comités de empresa.
- Conocer el número de procedimientos de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo que se hayan producido en el ejercicio. Ello con absoluta reserva de la identidad de las personas denunciadas y denunciantes.

Como complemento de lo anterior, y a efectos de determinar la efectividad de las actuaciones a seguir, en todo momento, se deberá realizar una evaluación de procesos, en la que se analice el cumplimiento en los siguientes aspectos:

- Posibles dificultades o incidencias en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Seguimiento de medidas

La empresa entregará con al menos 15 días de antelación a la reunión prevista el informe de indicadores de seguimiento a la parte social. Los informes de sucesivos años incorporarán la información comparativa de los años anteriores.

Las conclusiones se reflejarán en un ‘Acta de seguimiento y evaluación’ que contendrá información relativa a:

- Fecha de reunión y asistentes.
- Conclusiones derivadas de cada uno de los elementos analizados en el orden del día.
- Resumen del seguimiento cuantitativo/cualitativo de las distintas medidas en función de los plazos acordados.
- Propuesta de modificación/revisión si se diera el caso y resultase necesario conforme

El Acta de seguimiento y evaluación será firmada por los/as asistentes a la reunión, siendo archivada por la Dirección de Relaciones Laborales. Se podrá elaborar un informe de seguimiento y evaluación a la finalización de la acción de seguimiento y evaluación anual ordinaria, y lo mismo cuando sea extraordinaria.

La Comisión de Seguimiento, convocada en sesión extraordinaria, podrá resolver aquellos conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.

## 10. Procedimiento de modificación

**Procedimiento de modificación del plan de igualdad, incluyendo el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente plan de igualdad.**

Modificación/revisión del plan de igualdad:

- Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:
- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

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

### **Conflictos sobre aplicación e interpretación del Plan de Igualdad:**

- Cuando se produzca una situación de este tipo, con independencia de su origen, será preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente, que intervendrá en los términos previstos en el apartado denominado ‘SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD’.

A tal efecto, la persona que pretenda comunicar una cuestión de este tipo deberá dirigirse a la persona designada por la comisión de seguimiento para asegurar el cumplimiento del Plan o bien al buzón [relacioneslaborales@eulen.com](mailto:relacioneslaborales@eulen.com), en la que se detalle la cuestión objeto de conflicto. En tales casos, será trasladado a la comisión de seguimiento, que deberá ser convocada en sesión extraordinaria en los términos establecidos en este Plan de Igualdad.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



Asimismo, potestativamente, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

Si no se alcanza acuerdo, tras la utilización de la preceptiva vía ante la Comisión de Seguimiento, y de la potestativa del SIMA, quedará expedita la vía judicial.

## ANEXO 1. DEFINICIONES

**Acciones positivas:** son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin

de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LOIEMH, Art.11).

**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 (LOIEMH, Art.7).

**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. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIEMH, Art.7).

**Brecha de género:** diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.

**Brecha salarial:** diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

**Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno personal.

**Corresponsabilidad:** en relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

**Desagregación de datos por sexo:** conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

**Diagnóstico de situación:** el diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la

estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad.

**Discriminación directa por razón de sexo:** se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIEMH, Art.6.1).

**Discriminación indirecta por razón de sexo:** se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LOIEMH, Art. 6.2).

**Discriminación salarial:** es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

**División sexual del trabajo:** hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga y del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

**Doble jornada:** es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

**Estereotipos de género:** criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

**Género:** concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



**Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIEMH, Art.3).

**Igualdad efectiva:** existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

**Indemnización frente a represalias:** se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (LOIEMH, Art.9).

**Infrarrepresentación femenina:** ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

**Participación equilibrada de mujeres y hombres:** reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

**Perspectiva de género:** análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

**Plan de igualdad de la empresa:** los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. 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 (LOIEMH, Art.46).

**Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación se podrán establecer medidas de

acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (LOIEMH, Art.43).

**Salud laboral con perspectiva de género:** análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

**Segregación horizontal:** concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

**Segregación vertical:** es también conocida como “techo de cristal” y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

**Trabajo de igual valor:** 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.

**Violencia de Género:** la violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

**Tutela jurídica efectiva:** cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (LOIEMH, Art. 44.1).



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



# ANEXO 2. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.

## ÍNDICE

- 1.- COMPROMISO
- 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
- 3.- DEFINICION Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- 4.- ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO
- 5.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS
- 6.- ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO
- 7.- REGLAS GENERALES Y ADMISIÓN A TRÁMITE
- 8.- CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE ACTUACION DEL PROTOCOLO ENCASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO
- 9.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACION DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO.
  - 9.1.- PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA
  - 9.2.- ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO EN UN MÁXIMO DE TRES DÍAS LABORABLES
  - 9.3.- PROCESO DE ANÁLISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MÁXIMO DE DIEZ DÍAS LABORALES
  - 9.4.- RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE. MAXIMO TRES DIAS LABORABLES
  - 9.5.- SEGUIMIENTO
- 10.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



## 1.- COMPROMISO

Con el presente protocolo, Eulen Seguridad, S.A. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, Eulen Seguridad, S.A. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales.

Asimismo, Eulen Seguridad, S.A., asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas donde preste sus servicios.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa o organización, y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

Su finalidad es adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y arbitrar el procedimiento específico para dar cauce a las denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes consideren que han sido objeto de los mismos, cumpliendo así con la obligación legal establecida en el artículo 48, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



## 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo se aplicará a la plantilla de Eulen Seguridad y 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.

## 3.- DEFINICION Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ACOSO SEXUAL

### ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el **acoso sexual** es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, el **acoso sexual**, la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados

## EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL:

### 1.- Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.

- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- ### 2.- Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

### 3.- Comportamientos Físicos:

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

## NIVELES DE GRAVEDAD

### **Escala de gravedad Descripción de la acción**

<b>LEVE</b>	<b>Descripción de la acción</b>
	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
<b>GRAVE</b>	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



<b>MUY GRAVE</b>	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.
------------------	---

### Escala de gravedad Tipología

### Descripción de la acción

LEVE	VERBAL	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decir piropos.</li> <li>• Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.</li> <li>• Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales.</li> <li>• Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas.</li> <li>• Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.</li> <li>• Hacer comentarios sexuales.</li> <li>• Pedir citas reiterativas después de una negativa.</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer gestos lascivos.</li> </ul>

	<b>FÍSICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar acercamientos no consentidos.</li> </ul>
<b>GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.</li> <li>• Preguntar sobre la vida sexual.</li> <li>• Presionar para mantener relaciones tras una ruptura</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar gestos obscenos</li> </ul>

	<b>FÍSICO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse asolas con la persona de forma innecesaria.<ul style="list-style-type: none"><li>• Provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos.</li></ul></li></ul>
<b>MUY GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Demandar favores sexuales.</li><li>• Realizar insinuaciones directas.</li></ul>
		<ul style="list-style-type: none"><li>• Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter Ofensivo.</li><li>• Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.</li></ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.</li></ul>
	<b>FÍSICO</b>	Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

## ACOSO POR RAZON DE SEXO

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a. Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

- b. Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c. Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d. Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa
  - e. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZON DE SEXO

#### 1.- Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc. 8.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.

- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### 2.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

#### 3.- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

#### 4.- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o

religiosas, vida privada, etc.

## NIVELES DE GRAVEDAD

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
<b>LEVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.</li> <li>Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.</li> <li>Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio).</li> <li>Utilizar humor sexista.</li> <li>Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.</li> <li>Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizargestos que produzcan un ambiente intimidatorio.</li> </ul>
	<b>FÍSICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Provocar acercamientos</li> </ul>
<b>GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre</li> </ul>
	<b>FÍSICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.</li> <li>Realizar un acercamiento físico excesivo.</li> <li>Mandar mensajes con tono amenazante.</li> </ul>
<b>MUY GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.</li> <li>Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.</li> </ul>



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



	<b>NO VERBAL</b>	<p>Sabotear el trabajo o impedir – deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).</p> <p>Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o</p>
--	----------------------	---

	trabajadora.
<b>FISICO</b>	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

#### 4.- ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

##### 1. Medidas preventivas.

- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido de este protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Realizar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Difundir la existencia de este protocolo en los manuales de acogida para el personal de nueva incorporación.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

4. Diseño e implementación de medidas para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse por las personas usuarias tanto en el ejercicio de las funciones laborales como en las relaciones que se deriven de estas.

## 5.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

- **Responsabilidad.** La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa u organización, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- **Colaboración.** Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- **Confidencialidad.** Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



- **Respeto, protección de la dignidad y la integridad.** Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.
- **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Audiencia, imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados
- **Protección ante posibles represalias.** Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.
- **Restitución de las víctimas.** Si, tras el presente procedimiento, el órgano instructor hubiera llegado a la conclusión que ha habido acoso y que éste se ha materializado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se la deberá restituir en sus mismas condiciones, si así lo solicita.
- **Protección de la salud.** Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

## 6.- ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo 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 se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
  - c. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
  - d. En el marco 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 el alojamiento proporcionado por la empresa.
  - f. En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo
- g. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral

Este protocolo da cumplimiento a las exigencias recogidas en los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Al comprometernos ambas partes con las medidas que conforman este protocolo, declaramos de forma expresa la voluntad de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

## 7.- REGLAS GENERALES Y ADMISIÓN A TRÁMITE

### REGLAS GENERALES

1ª.- La empresa creará una cuenta de correo electrónico específico para canalizar todas las quejas o denuncias por motivo de acoso sexual o por razón

de sexo y otras conductas contra la libertad sexual. La dirección de correo es [comisioninstructora.seguridad@eulen.com](mailto:comisioninstructora.seguridad@eulen.com)

Se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de la existencia de este canal y se expresará de manera clara y concisa cómo se pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

Se informará de los datos de contacto de la persona responsable de igualdad de la compañía, dirección de correo electrónico y otros datos de contacto.

La denuncia (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico (indicar correo electrónico pertinente) a la persona responsable, quien será la única receptora de la totalidad de los casos, e informará a la comisión de seguimiento para convocar a la comisión instructora.

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 persona afectada por 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 de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.
- Tanto la persona denunciante 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 por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente.

2ª.- La apertura del protocolo de acoso se producirá al momento de recibir por escrito la comunicación de hechos presentada por la persona trabajadora denunciante.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo regulado en el presente documento, la persona presuntamente acosada podrá comunicar a la Empresa o al órgano de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación -desistimiento-. El desistimiento tiene como consecuencia el archivo del expediente, sin perjuicio de la posibilidad por parte de la Empresa de seguir con la investigación sobre los hechos inicialmente denunciados.

3ª.- Todas las comunicaciones que se realicen durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo se harán por escrito, debiéndose utilizar el modelo establecido al efecto.

## ADMISIÓN A TRÁMITE

Una vez que la comunicación de los hechos haya sido realizada se dará traslado de ésta en el plazo de tres días laborables a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con el fin de determinar que personas de la parte social, instruyen cada caso, quienes determinarán si procede o no su admisión a trámite.

En el documento de comunicación de hechos, deberá constar la **autorización expresa de la persona trabajadora de que los datos que en la misma se incorporan sean trasladados a todas las personas componentes de la comisión de investigación.**

Si no concurriesen los elementos esenciales de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se comunicará a la persona trabajadora su no admisión a trámite. Será potestativo acompañar dicha comunicación de informe sobre la causa de inadmisión.

## 8.- CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE ACTUACION DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

Una vez admitida a trámite la queja o denuncia, se constituirá un órgano instrucción y seguimiento para cada caso de acoso sexual y por razón de sexo. Este órgano estará formado por dos personas designadas por la empresa y otras dos designadas por la parte social, de manera rotativa entre los



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



sindicatos firmantes del plan de igualdad, todas pertenecientes a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. Así mismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con la RLPT o en su defecto con los sindicatos más representativos.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

## EXPEDIENTE

Una vez tomada la decisión de admitir a trámite el Protocolo por el órgano instructor se creará un Expediente al que se le asignará un código alfanumérico y en el que se irán incorporando todos los documentos e



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



información que se genere durante la tramitación del procedimiento, así como, la comunicación de hechos y la documentación e información que, en su caso, se hubiera aportado con la misma.

## INICIO.

Comunicación a las partes

El/la responsable del expediente realizará comunicación en el plazo de 48 horas hábiles/72 horas naturales, con acuse de recibo, a las personas afectadas, denunciante y denunciado informándoles de la apertura del protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

La referida comunicación se realizará, aunque la persona denunciante se encuentre en situación de baja médica. En este caso será dicha persona la que determinará si la tramitación del Protocolo continúa o no.

## FASE DE INVESTIGACIÓN

En esta fase se realizarán todas las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia o no de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo.

La duración de esta fase no superará con carácter general los 30 días.

En cualquier caso, se realizarán entrevistas personales a las personas denunciante, y denunciada, a los/las eventuales testigos, así como a aquellas personas trabajadoras del centro de trabajo o servicio objeto de la investigación que por el/la responsable del expediente se considere oportuno. De las entrevistas realizadas se levantará acta que será firmada por las personas que hayan participado en las mismas pasando a quedar integradas en el expediente. Si las entrevistas se realizaran por medios telemáticos se procederá a su grabación previa información a las personas objeto de éstas.

En cualquier caso, todas las personas integrantes de la comisión de investigación tendrán acceso al expediente que se tramite en su integridad. A tal efecto se deberá informar a las personas afectadas por las mismas que todos/as los/las componentes de la comisión de investigación tendrán acceso

a los datos e información resultado de las diligencias practicadas, con la finalidad exclusiva de la tramitación del Protocolo y debiendo guardar el deber de sigilo y de confidencialidad sobre su contenido.

Todas las decisiones sobre las acciones, **medidas cautelares**, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo del órgano de instrucción. En el seno del mismo las decisiones se tomarán de forma consensuada. En defecto de consenso, bastará la mayoría de los miembros que compongan el órgano.

Los gastos derivados de la actuación del órgano de instrucción como gastos de manutención, viajes u hotel serán sufragados y gestionados por parte de la empresa.

El tiempo empleado por la RLPT o las personas involucradas en el proceso será computado como tiempo de trabajo efectivo, sin posibilidad de que genere defecto o exceso de cómputo y sin cargo al crédito sindical reconocido normativamente.

## 9.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACION DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

### 9.1.- PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

- La empresa designará a la persona responsable de recibir las denuncias, así como los medios para hacerlas.
- Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas y comunicará inmediatamente a las personas que integran la comisión instructora.

Las denuncias no podrán ser anónimas.

Siempre que recojan los suficientes datos e información como para poder identificar correctamente los elementos esenciales de una denuncia de estas características (personas afectadas, hechos de los que se ha tenido conocimiento, lugar en el que se han presenciado, existencia de otros testigos que puedan confirmarlos, etc.)



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



- Solo el órgano de instrucción designado para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos electrónicos y a las comunicaciones que a esos efectos se remitan.
- Una vez recibida la denuncia o queja, en el plazo máximo de 5 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación.

## **9.2.- ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO EN UN MÁXIMO DE CINCO DÍAS LABORABLES**

Una vez recibida la denuncia, por parte de la comisión instructora se realizará un análisis preliminar en el que se determinará si hay indicio de acoso sexual o por razón de sexo. En el caso de que la comisión instructora considere que no existe indicio alguno, no se activará el protocolo, archivándose motivadamente.

En los casos en los que los hechos hayan sido comunicados por una tercera persona, se deberá recabar el consentimiento expreso de la persona afectada para iniciar la investigación de los hechos.

## **9.3.- PROCESO DE ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE.**

- El órgano de instrucción realizará una investigación rápida y confidencial, en la que oír a las personas afectadas y a los testigos que se propongan. Igualmente, requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas por dicho órgano deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
- Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.
- Ambas partes implicadas podrán solicitar la presencia de una persona de su confianza, incluidos los/as representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.
- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Ninguna de las personas implicadas en el procedimiento recibirá un trato desfavorable.
- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias, conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

- Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la empresa u organización podrá separar a las personas denunciante y denunciada, si lo considera necesario.

#### **9.4.- RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE. MAXIMO CINCO DÍAS LABORABLES**

Finalizada la investigación, el órgano de instrucción levantará un acta en la que se cogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resultasen adecuadas.

Una vez que la Dirección de RRLL haya recibido las conclusiones del órgano de investigación, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables, siendo la única responsable de tal decisión

A/ Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, se hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

B/ Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso se reflejará en las conclusiones del acta, siendo la Dirección la que adoptará las medidas oportunas,

C/ Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora dará traslado a la Dirección de la empresa.

La decisión adoptada por la empresa se comunicará por escrito a la persona denunciante, denunciada y a la comisión instructora. Todos ellos están obligados a guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

## MEDIDAS SANCIONADORAS

Si procede, y en función de los resultados de la investigación, la empresa sancionará a la persona implicada aplicando el marco de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación y, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona implicada se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para el ascenso o promoción
4. El despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona implicada no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de seguimiento de la situación.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



## 9.5.- SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días laborales, el órgano de investigación tiene la obligación de realizar un seguimiento atendiendo a las conclusiones alcanzadas

El resultado de este seguimiento se recogerá en un informe. Asimismo, y en el supuesto de que los hechos causantes sigan produciéndose, se dejará constancia de la propuesta de medidas a adoptar

Este informe se remitirá a la Dirección con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como la comisión del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## 10.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

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. No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia, con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la Empresa y ante cualquier eventualidad que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo y su organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la Empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



\*\*\*El presente procedimiento no impide o limita el derecho de las personas a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. El procedimiento quedaría en suspenso, sin perjuicio de continuar con las medidas cautelares ya iniciadas a partir del presente protocolo.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



## ANEXO 3. GUÍA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO

### ANEXO II. PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

#### INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO
  - 2.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO
  - 2.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
3. PROCESO DE ACTUACIÓN ANTE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO
  - 3.1. OBJETO DEL PROTOCOLO
  - 3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
  - 3.3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO
  - 3.4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD
  - 3.5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO
  - 3.6. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES
4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004
  - 4.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 37.8)
  - 4.2. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 40.4)
    - 4.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO
    - 4.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO
    - 4.5. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO
    - 4.6. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
    - 4.7. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
5. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004
  - 5.1. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS
  - 5.2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO
  - 5.3. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
  - 5.4. PERMISOS
  - 5.5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO
  - 5.6. RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA DEL GRUPO
  - 5.7. AYUDAS ECONÓMICAS
  - 5.8. VACACIONES



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



- 5.9. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**
- 5.10. MEDIDAS DE SEGURIDAD**
- 5.11. MEDIDAS DE APOYO MÉDICO Y ASISTENCIA SOCIAL**
- 5.12. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL**
- 5.13. PROTECCION DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VICTIMA.**
- 5.14. SENSIBILIZACION Y PROTECCION.**
- 5.15. DIFUSIÓN**
- 5.16. COMISION DE SEGUMIENTO**
- 5.17. ADECUACION A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALESDE GÉNERO**

## 1. INTRODUCCIÓN

La violencia de género es aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de algunos hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas, incluyendo menores y personas dependientes.

Este tipo de violencia constituye una violación de los Derechos Humanos y es la manifestación más grave de las desigualdades de género que afecta principalmente a las mujeres. A pesar de los avances y conquistas de las últimas décadas, continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad y los efectos para quienes la sufren obstaculizan de forma grave su acceso a la igualdad de oportunidades y al goce y disfrute de los Derechos Humanos inherentes a todas las personas por el simple hecho de nacer.

## NORMATIVA

Son múltiples las indicaciones, nacionales e internacionales, que sitúan la prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el plano central de las políticas públicas.

### Ámbito internacional

La Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas adoptó ya en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 1993.

La ONU contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, cuyos contenidos han sido revisados en el año 2000 y en el 2005.

La Declaración del Milenio 2000 manifiesta que la violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.

El Convenio de Estambul de 11 de mayo del 2011, fue ratificado por España el 11 de abril del 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, es considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y se reconoce la vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres como víctimas de esta violencia estructural.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, donde impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el número 5 sobre igualdad de género, además de abordarlo de forma transversal en otros objetivos.

La OMS ha declarado la violencia de género como un problema de salud pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud. Se produce en todos los países y ámbitos y contra mujeres de cualquier raza, edad o condición social.

### Ámbito de la Unión Europea

El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a los Estados parte a que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se expresa en el mismo sentido, conteniendo, además, varias disposiciones que inciden en la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas, y en la paridad entre mujeres y hombres.

La Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001, propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas, lo que supone una directriz clara de cuál debe ser la orientación de las medidas de atención por parte de los Estados de la Unión Europea.

La Decisión número 803/2004/ CE del Parlamento Europeo, aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa DAPHNE II).

### Ámbito Estatal

La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la

Violencia de Género, una ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos. En su artículo 32 se recoge específicamente la elaboración por parte de los poderes



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



públicos de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género; articulando protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

El artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) pide la adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para proteger a los menores contra toda forma de violencia y abuso. Las diversas expresiones de violencia se pueden manifestar desde la infancia y mantenerse a lo largo de la vida adquiriendo distintas formas y afectando de diferente manera, por lo que las políticas públicas de igualdad tienen que ir dirigidas a responder a la diversidad de realidades desde un enfoque transversal.

Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género, aprobado tras el repunte de asesinatos de mujeres a la finalización del estado de alarma.

A pesar de los avances en sensibilización colectiva, y de los compromisos políticos y sociales, este tipo de violencia continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad por los efectos que sufren las mujeres y sus hijos/as, obstaculizando de forma grave su acceso a la igualdad de derechos y oportunidades, además de impedir un desarrollo adecuado para los menores, constituyendo una grave violación de sus derechos de infancia.

La violencia de género como instrumento de control y mantenimiento de las desigualdades de género es una realidad compleja que se adapta a las transformaciones y cambios sociales, existiendo diferentes tipos y formas que



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



deben analizarse para su abordaje y comprensión constantemente. Dicho concepto explicita la relación de poder desigual implícita en el machismo, al mismo tiempo que permite tener en cuenta que, aunque la violencia de género la sufren de forma significativa las mujeres, también afecta a otras personas que rompen y cuestionan los modelos hegemónicos que el sistema heteropatriarcal impone.

La implicación de toda la sociedad en la lucha contra la violencia de género destaca el importante papel que tienen las empresas en la incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, garantizando y protegiendo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

## CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define quién es víctima de violencia de género: “la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia físicas y psicológicas, 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 haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.”

Según la naturaleza de estas conductas, las podemos aunar en las siguientes categorías, pudiéndose una o varias al mismo tiempo:

Violencia física, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a ésta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

Violencia psicológica, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.

Violencia sexual, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición de este mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.

Violencia económica, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

## LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LAS ORGANIZACIONES

Las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género.

Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar a la realidad laboral, pudiendo verse afectada su relación laboral, lo que incrementa su dependencia del agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación. Saber detectar una situación de violencia de género y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser clave para lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo.

Las empresas y organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas de protección contra la violencia de género, tanto dentro del plan de igualdad o como realizando un protocolo específico, pero siempre estableciendo el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

## OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

### OBJETIVO DEL PROTOCOLO:

El presente Protocolo tiene por objeto definir las medidas que se tomarán para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



Así como, sensibilizar a través de su difusión al personal de contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado desde la empresa o la organización, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

#### DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.

La violencia de género, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género.

Por lo anterior, quienes conformamos Eulen Seguridad no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.

En este sentido, (nombre de la empresa u organización) se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para apoyar a la mujer víctima

Eulen Seguridad rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respeto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



Las personas que componen Eulen Seguridad asumen la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de (nombre de la empresa u organización estos principios, integrándose en todas sus áreas de actividad y entre todos las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.

Así mismo, en los Planes de Igualdad Eulen Seguridad, S.A. se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género en la empresa.

Por ello, tanto Eulen Seguridad, S.A., como la representación de las personas trabajadoras, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y paliar los efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarque los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.

El objetivo de este protocolo es: prevenir y combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad. Promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado. Sensibilizar a las personas trabajadoras de Eulen Seguridad, S.A., para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra. Informar y formar a las personas trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.

Ambas partes consideran que, en ejercicio de su función social y laboral, y acogiendo el llamamiento realizado en el art.37.8 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva es un instrumento muy útil para la lucha, transversal, contra las violencias de género.

Expuesto lo anterior, los presentes en uso de la representación que ostentan adoptan y se obligan a cumplir las medidas que incorporamos en este protocolo.

## PROCESO DE ACTUACION ANTE LA SITUACION DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### 3.1. OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto del presente Protocolo es actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones.

En el mismo se contemplan una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

### 3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las mujeres con relación laboral con Eulen Seguridad, S.A., que sean víctimas de violencia de género.

### 3.3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.

Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.

Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

### 3.4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos -que nunca será anónima, (pero si será privada, por lo que en todo momento se aplicará la protección de datos) tan pronto como sea posible, a través de un formulario/escrito, correo electrónico o conversación, a la persona de referencia que elija la persona denunciante dentro de la Comisión de Igualdad.

Podrá ser comunicado por:

- La mujer víctima.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico, cuya recepción deberá firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el archivo general de personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

### 3.5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, se inicia el procedimiento que deberá seguir los siguientes pasos:

La persona de referencia designada por la empresa realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas:

Informar y asesorar a la persona afectada. Se entrevistará con la persona afectada para informarla de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa

acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto tercero.

Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.

Guiar a la persona afectada a la solicitud de dichos derechos.

Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares, aunque se deberán establecer las medidas cautelares que sean necesarias en el ámbito laboral.

Además de la adopción de dichas medidas cautelares, la empresa vendrá obligada a hacer uso de su poder disciplinario frente al trabajador causante de dicha conducta de violencia de género.

En los dos supuestos anteriores, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal oportuno y regulado en los artículos 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

En cualquier caso, este procedimiento no impedirá que se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, para exigir las responsabilidades que, en su caso, correspondan.

### 3.6. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

La trabajadora víctima de violencia de género será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.

Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente protocolo.

La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:

Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.

Derechos laborales.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



Derechos de Seguridad Social.

Derechos económicos.

Las medidas preventivas establecidas en el presente protocolo serán de aplicación mientras se acredite la situación acreditada de víctima de violencia de género.

## MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004

### REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

### RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART.

40.4)

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

#### 4.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

#### 4.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b)) La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

#### 4.5. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del 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.

#### 4.6. 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))

#### 4.7. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



## PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

### 5.1. CONDICION PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico.

### REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

### PERMISOS

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

### 5.5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos

y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

## 5.6. RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA DEL GRUPO

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

El traslado a cualquier otro centro de trabajo en las condiciones siguientes:

La empresa comunicará a la trabajadora las vacantes de su categoría que existen en ese momento y las que pudieran existir en un futuro.

Para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante.

Con derecho a reserva del puesto de trabajo anteriormente ocupado durante 12 meses.

Durante el período de reserva del puesto de trabajo, la víctima mantendrá los planes de formación y carrera que se le vinieran aplicando.

Transcurrido el período de reserva de 12 meses anteriormente indicado, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto.

En caso de no existir vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, tendrá derecho a ocupar cualquier otro puesto vacante, respetando en este último caso la retribución correspondiente a su grupo o nivel profesional.

Preferencia de contratación en vacante de otra empresa del Grupo, siempre que el puesto sea acorde a su perfil y nivel profesional.

## 5.7. AYUDAS ECONÓMICAS



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se establecen las ayudas siguientes:

**Prestación por cambio de domicilio:** También se ofrecerá una ayuda, a fondo perdido, de 1.500 € en caso de cambio de domicilio, siempre que el mismo sea derivado de la situación de víctima de violencia de género.

Esta ayuda se concederá una sola vez y la causa del cambio de domicilio deberá ser justificada mediante informe de los servicios sociales.

**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 y el Servicio Médico de la empresa, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.

**Préstamo de vivienda:** Con la finalidad de proteger a las víctimas de violencia de género, éstas podrán solicitar un préstamo con la finalidad de dedicarlo al alquiler de vivienda, con un máximo de 1.000 €.

La concesión de este préstamo requerirá que se justifique a la Empresa que la causa del alquiler está originada por una necesidad derivada de la situación de víctima de violencia de género, lo cual se justificará mediante informe emitido por los servicios sociales de la Administración competente en la materia.

**Anticipos Las víctimas:** Podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

## 5.8. VACACIONES

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

## 5.9. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la RLT (si la hubiera) del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

## 5.10. MEDIDAS DE SEGURIDAD

Acceso al centro de trabajo con coche particular: La víctima tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración de este lo permita.

Esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo.

**Disposición de teléfono de empresa:** El preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima, es un instrumento importante para su seguridad, el impedir que los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, evita 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.

**Seguimiento de los horarios de trabajo:** Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cuál la víctima puede comunicar sus horarios concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.

**Supresión de desplazamientos externos:** La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio.

**Teletrabajo:** En lo que se refiere al Teletrabajo, las víctimas gozarán de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los Acuerdos sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa, siempre y cuando sea compatible con su puesto de trabajo

#### 5.11. MEDIDAS DE APOYO MÉDICO Y ASISTENCIA SOCIAL.

**Asistencia psicológica:** La empresa abonará a la víctima debidamente acreditada la cuantía de 60 euros por sesión hasta un máximo de 15 sesiones, contra factura.

**Asistencia Social:** Si la empresa dispone de un servicio de asistencia social, la trabajadora podrá dirigirse allí para recibir el asesoramiento, orientación y apoyo que necesite, en materia de información, asistencia integral, asistencia jurídica, etc., incluso para la realización de todo tipo de gestiones relacionadas con el matrimonio y parejas de hecho, entre otras.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



Si no se dispone de este servicio, también se les podrá derivar a las entidades y asociaciones de ámbito local, competentes en la materia.

## 5.12. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la empresa, la empresa tomará las siguientes actuaciones:

En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.

También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la empresa, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.

En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrará las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos.

Habrá que tener un especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales tanto de la víctima como del presunto agresor, en concreto, sus derechos a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad.

## 5.13. PROTECCION DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VICTIMA.

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.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



#### 5.14. SENSIBILIZACION Y PROTECCION.

La política de empresa de “tolerancia cero” es transversal a toda la organización y será transmitido a través de las siguientes medidas:

Recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género a disposición de la plantilla.

La violencia de género es identificada en el Plan de Prevención como una situación de especial protección por tratarse de un factor que puede potenciar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgos.

Informar y formar en violencia de género, a las personas con cargos intermedios y dirección de la empresa, y sus derechos que las trabajadoras tienen.

#### 5.15. DIFUSIÓN.

##### EL ÁMBITO LABORAL.

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna. Será publicado en la Intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras. Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, en el manual de acogida, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

#### 5.16. COMISION DE SEGUIMIENTO

Se creará un grupo de seguimiento paritario de la comisión de seguimiento en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este protocolo para:

Hacer un seguimiento de lo previsto en este protocolo.

Conocer el grado de utilidad a las víctimas de aplicación del Protocolo.

Analizar el grado de coordinación de los departamentos.



Seguridad Privada y  
Servicios Auxiliares  
FeSMC



Presentar informe anual a la Comisión de seguimiento, y en su caso, proponer medidas correctoras y posibles mejoras de este Protocolo.

Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

#### 5.17. ADECUACION A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Leído el texto del presente Protocolo es hallado conforme y firmado por los representantes de la Comisión de Igualdad, en el lugar y fecha al principio indicados.