



# PLAN DE IGUALDAD DE PROTECCIÓN SERVICIOS CONTROLADORES SA



Fecha aprobación: 9 de Diciembre de 2025.





## ÍNDICE

### Tabla de contenido

<b>0. PRESENTACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>I. PARTES SUSCRITORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>5</b>
<b>II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....</b>	<b>5</b>
<b>III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....</b>	<b>6</b>
<b>RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>6</b>
<b>RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....</b>	<b>8</b>
<b>IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>11</b>
<b>V. MEDIDAS DE IGUALDAD .....</b>	<b>13</b>
<b>VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO .....</b>	<b>26</b>
<b>VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....</b>	<b>35</b>
<b>VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....</b>	<b>38</b>
<b>IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN .....</b>	<b>39</b>



## 0. PRESENTACIÓN

### TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

Servicios auxiliares de mantenimiento, conservación y control de accesos a inmuebles e instalaciones que ofrece soluciones específicas para sus necesidades. Para ello ponemos a su disposición un equipo humano y técnico cuidadosamente seleccionado y preparado.

Nace como consecuencia de la unión de un grupo de profesionales del sector con titulación específica en el Curso Superior de Dirección de Seguridad por la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE) y por American Society for Industrial Security (ASIS).

### PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

PROSECO dispone de un alto soporte técnico, flexibilidad, experiencia y capacidad para resolver todos sus problemas de mantenimiento. PROSECO pone a su disposición una dirección y supervisión centralizada de servicios de mantenimiento que incluye:

Un servicio personalizado en función de sus necesidades.

Un sistema de gestión moderno e informatizado para que usted esté informado en todo momento de las tareas de mantenimiento de su inmueble o instalación.

La posibilidad de contratar a través de PROSECO cualquier servicio adicional que pueda necesitar.

El seguimiento de las tareas de auxiliares de mantenimiento, establecidas y la experiencia y profesionalidad de una empresa líder en el sector.

**A continuación, se presenta una ficha con datos de la Organización:**

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN			
Razón social	PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA		
NIF	A79221990		
Domicilio social	CALLE GENERAL PALANCA, 30 28045 MADRID		
Forma jurídica	SOCIEDAD ANONIMA	Año de constitución	1989
Responsable de la Entidad			
Nombre	VICENTE DAZA RUBIO		
Cargo	REPRESENTANTE LEGAL		
Telf.	915391407	e-mail	Vdaza@proseco.es



## Responsable de Igualdad

Nombre	SERGIO DAZA DE DIOS		
Cargo	RESPONSABLE PREVENCIÓN		
Telf.	915391407	e-mail	prevencion@proseco.es
<b>ACTIVIDAD</b>			
Sector Actividad	SERVICIOS INTEGRALES A EDIFICIOS E INSTALACIONES		
CNAE	8110		
Descripción de la actividad	EMPRESA DE SERVICIOS AUXILIARES DE INFORMACION, RECEPCION, CONTROL DE ACCESOS Y COMPROBACION DE INSTALACIONES.		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	LA DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y SU ÁMBITO DE ACTUACIÓN ES A NIVEL NACIONAL CON VARIOS CENTROS REPARTIDOS EN: AVILA MADRID SANTANDER VALENCIA		
<b>DIMENSIÓN</b>			
Personas Trabajadoras	Mujeres	17	Hombres
			83
			Tota l
			100
Centros de trabajo	4		
Facturación anual (€)	-		
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>			
Dispone de departamento de personal	Sí		



Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Si dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros	Sí		No	X	No tengo RLT	

## I. PARTES SUSCRITORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se indican a continuación las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad:

**En representación de la empresa (en adelante PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA)**

Angélica Marquina Montero (Responsable Departamento de RRHH).

**y por otra, en representación de las personas trabajadoras, la comisión sindical (en adelante CS o Parte Social (PS))**

Vanesa Navarro Rodríguez Secretaria de Igualdad de la FTSP-USO.

Jaime López Navarro Representante de CCOO del HABITAT.

Maria Victoria Embid Martín Representante del FeSMC-UGT Sector Seguridad.

## II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan es **Estatal** y afecta a todos los centros de trabajo (**Ávila, Madrid, Santander y Valencia**).

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, 9 de Diciembre de 2025, iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad **estará en vigor durante 4 años, desde el: 9 de Diciembre de 2025 al 8 de Diciembre de 2029.**

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora provisional seis meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).



### III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Conjuntamente con el Plan de Igualdad, se registra el Informe de Diagnóstico completo, así como la Auditoría Retributiva. Su contenido, se resume a continuación.

#### RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en **PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA** en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas
- Datos básicos de la Organización
- Información corporativa
- Análisis cuantitativo de la plantilla
- Análisis de Igualdad por materias

A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

- **Materias analizadas en el Diagnóstico**

*Recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:*

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

*Habiéndose incorporado en el diagnóstico materias adicionales no enumeradas en el precitado artículo 46.2:*

- j) Lenguaje y comunicación no sexista
- k) Violencia de género

- **Principales problemas y dificultades detectadas:**

En cuanto a las principales conclusiones tras la realización del Diagnóstico de Situación, cabe destacar las siguientes:



a) Proceso de selección y contratación: Se dieron contrataciones de ambos sexos, aunque en mayor proporción de hombres que de mujeres, por lo que la tendencia es hacia la “masculinización”. La Organización, además, carece de proceso de selección y de la publicación de las vacantes por lo que será un área de mejora a tener en cuenta en la propuesta de medidas del plan.

b) Clasificación profesional: En cuanto a la clasificación profesional, vemos que siguen el sistema de clasificación profesional marcado por el convenio de aplicación por lo que se adaptan correctamente los grupos y categorías profesionales según convenio.

c) Formación: En cuanto a la formación vemos que ha existido formación, aunque en menor proporción en mujeres que en hombres. No se tiene en cuenta formación en materia de igualdad, y será propuestas de medidas en materia de formación dentro del plan de igualdad.

d) Promoción profesional: En cuanto a las promociones dadas durante los últimos años, cabe resaltar que no se dieron ninguna por lo que es un dato significativo a tener en cuenta de cara al plan de medidas. Además, la empresa carece de un proceso de promoción profesional, lo que se traduce en una fuente de discriminación en el fomento de la carrera profesional de las personas trabajadoras en la empresa. Se tendrá en cuenta como área de mejora dentro de las medidas propuestas al plan.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: En cuanto a la Auditoría Salarial y sus indicadores, estos serán expuestos en la respectiva Auditoría Salarial que engloba la Valoración de Puestos de Trabajo así como el Registro Retributivo tal y como marca el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: En cuanto a la relación de indicadores y materias recogidas en el ejercicio corresponsable, vemos que los permisos no se dieron en la Organización, aunque si hubo excedencias uno para cada uno de los sexos representados.

g) Infrarrepresentación femenina: En cuanto a datos de Infrarrepresentación femenina, en todo el grupo hay una mayor presencia de hombres que de mujeres, siendo la tendencia hacia la “masculinización” según los datos recopilados de las últimas incorporaciones durante el 2024.

h) Retribuciones: En cuanto a los indicadores en las retribuciones, se ampliará en la



respectiva Auditoria Salarial siguiendo la normativa marcada Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: La organización trabaja con un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, en donde se establecen todos los mecanismos que garanticen la seguridad de las personas trabajadoras ante cualquier situación de acoso sexual y/o por razón de sexo. Se anexa el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a este diagnóstico de situación.

### **RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA el preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte, esto es, 4 años desde el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.d) del mencionado Real Decreto 902/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

#### **Existencia de una brecha retributiva significativa en el Grupo Profesional 05**

Se detecta una diferencia salarial del 26% en el total de las retribuciones equiparadas entre hombres y mujeres en este grupo.

Esta brecha se debe principalmente a los complementos salariales, con una diferencia del 38% a favor de los hombres, especialmente por mayor percepción de determinados pluses.

#### **Diferencias retributivas superiores al 25% en varios conceptos salariales**

Se observan diferencias destacadas en conceptos como Plus Mejora Voluntaria (74%), Antigüedad (56%), Locomoción y comida (77%), Nocturnidad (36%), y Plus Festivos (100%), entre otros.

Si bien en muchos casos se justifican por variables objetivas (mayor presencia masculina, antigüedad, rotación entre centros), se evidencia una concentración de beneficios en el colectivo masculino por la casuística de los diferentes centros.

#### **Influencia de la composición de la plantilla**

La mayor parte de las diferencias retributivas responden a una plantilla mayoritariamente masculina, especialmente en turnos nocturnos, festivos y tareas con desplazamientos.



### Casos con diferencias retributivas favorables a mujeres

Se identifican conceptos en los que las mujeres han percibido mayores importes (por ejemplo, Plus Vestuario, Plus Transporte, Indemnizaciones, o enfermedad), aunque estos casos son puntuales y derivados de situaciones muy específicas.

### Importancia del contexto sectorial

Es importante puntualizar que estas diferencias retributivas se deben, en gran medida, a la casuística del sector, donde los complementos y pluses retributivos están establecidos por convenio colectivo según cada centro de trabajo.

Esto significa que la heterogeneidad de condiciones entre centros (determinadas por decisiones del cliente, subrogaciones o acuerdos internos) impacta directamente en la retribución final de las personas trabajadoras.

### Necesidad de revisar criterios internos de asignación

Aunque muchas diferencias se justifican por el contexto sectorial o contractual, es necesario revisar si los criterios de distribución de turnos, tareas, incentivos y pluses garantizan igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Respecto a la Valoración de Puestos de Trabajo, esta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. La citada valoración, ha sido realizada utilizando la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo conforme a la Guía del Ministerio, de fecha abril de 2022. De este modo, de la valoración efectuada por la empresa se extrae que:

### **Conclusiones sobre los Resultados de la VPT**

#### **1. Puestos valorados**

Se han evaluado cinco puestos de trabajo representativos en la organización, todos encuadrados bajo el Convenio de Servicios Auxiliares, con presencia en distintas ubicaciones territoriales:

<b>Nº Puesto</b>	<b>Ubicación</b>
1 Auxiliar Administrativo/a	Madrid
2 Auxiliar de Servicios	Ávila, Madrid, Santander y Valencia
3 Limpiador/a	Madrid
4 Supervisor/a	Madrid
5 Directivo/a	Madrid



---

## 2. Agrupaciones de puestos por valor equivalente

El análisis mediante la herramienta de VPT ha permitido clasificar los puestos en agrupaciones de valor equivalente, clave para una correcta comparabilidad salarial objetiva entre funciones de distinta naturaleza pero similar nivel de responsabilidad o complejidad.

Agrupación Puesto	Puntuación VPT
7 Directivo/a	620
6 Supervisor/a	524
5 Auxiliar de Servicios	426
4 Auxiliar Administrativo/a	389
2 Limpiador/a	239

---

## 3. Observaciones relevantes

La clasificación de puestos permite contar con una base objetiva y no discriminatoria para analizar retribuciones entre trabajadores que ocupan puestos de igual valor, cumpliendo con lo establecido en el Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva.

Existen claras diferencias de valor entre los distintos niveles, lo cual refuerza la utilidad de este sistema para evitar discriminaciones indirectas por razón de sexo, especialmente en los grupos de menor puntuación, donde tradicionalmente hay una mayor concentración de mujeres (ej. limpiadoras o auxiliares administrativas).

El uso de esta agrupación facilitará la elaboración del registro retributivo y la comparación de brechas salariales por agrupación de trabajos de igual valor.

Por otra parte, una vez detectado en el proceso de Diagnóstico la relación entre las distintas materias analizadas en el mismo con los datos del análisis retributivo según la metodología de la *Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género* del Ministerio, se detalla en el apartado **V. MEDIDAS DE IGUALDAD** el Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, integrando para cada área de actuación las medidas a implantar, al objeto de contribuir, a través de un enfoque integral, a la eficiencia de las actuaciones de la Organización. Se detallan:

- Descripción de la medida
- Objetivo que persigue
- Cómo se va a ejecutar
- A quién va dirigida



- Responsables de implantación y seguimiento
- Cronograma
- Recursos
- Indicadores para realizar seguimiento de implantación y evaluación de resultados.

#### **IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

- **Selección y contratación**

- Garantizar la objetividad en el proceso de selección
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
- Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional

- **Clasificación Profesional**

- Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización
- Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres

- **Retribuciones**

- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva

- **Formación**

- Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización
- Incorporar la formación como herramienta para la igualdad

- **Promoción Profesional**

- Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical
- Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional



- Dar objetividad y garantías a la promoción profesional
- Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios
- Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional
- **Condiciones de trabajo**
  - Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral
  - Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación
  - Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres
  - Garantizar el principio de igualdad retributiva
  - Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo
- **Ejercicio corresponible de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
  - Garantizar la desconexión digital
  - Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación
  - Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla
  - Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla
- **Infrarrepresentación femenina**
  - Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina
- **Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo**
  - Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo
  - Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado
  - Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales
- **Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y colectivos en riesgo de exclusión social**
  - Medidas de sensibilización sobre la violencia de género
  - Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales
  - Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas
- **Lenguaje y comunicación no sexista**
  - Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto



## V. MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a resultas del diagnóstico de situación elaborado en PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA, han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

### O. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar.	<a href="#">Dirección</a>	<a href="#">3 meses</a>
	Crear un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad.	Correo Igualdad y comunicación del mismo	<a href="#">Dirección</a>	<a href="#">3 meses</a>

### 1. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- 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	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Crear un procedimiento de selección con perspectiva de género y, en	Documento de procedimiento de selección.	<a href="#">Dpto RR.HH</a>	<a href="#">Julio 2026</a>



	su caso, actualizarlo. Dicho procedimiento deberá incluir las distintas fases del proceso de selección y un documento-guion de entrevistas efectivas con perspectiva de género (que incluya preguntas a evita/realizar).	Guion de entrevistas elaborado		
	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Ánalisis de un muestreo	Dpto RR.HH.	Durante toda la vigencia del plan
	En caso de existir, informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y proveedores. Listado	Dpto. RR.HH.	Durante toda la vigencia del plan

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>	
Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Ánalisis de un muestreo	Dpto. RR.HH.	Durante toda la vigencia del plan	
Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación	Fuentes empleadas	Dpto. Operativo	Durante toda la	



	de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc.			vigencia del plan
	Para cada puesto ofertado en aquellos donde la mujer esté infrarrepresentada, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección. Además, se tratará de que haya al menos una mujer entre las ternas finales de dichos puestos.	- CV de mujeres y hombres recibidos en puestos donde ellas estén infrarrepresentadas. - Mujeres y hombres que participan en dichos procesos. - Mujeres en y hombres en ternas finales de dichos procesos.	Dpto. Operativo	Durante toda la vigencia del plan
	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa.	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	Dpto. Operativo	Durante toda la vigencia del plan
	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. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa	Dpto. Operativo	Durante toda la vigencia del plan
	Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto así	Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda	Dpto. RR.HH.	Durante toda la vigencia del plan



	como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de diseñar medidas correctoras.		
--	---	--	--

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	Dpto. RR.HH.	Durante toda la vigencia del plan
Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregadas por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.	Nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. Nº de subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones)	Dpto. RR.HH.	Durante toda la vigencia del plan

## 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Realizar o, en caso de existir revisar, la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente	Documento Descripción de Puestos de Trabajo	Dirección	Durante el primer año



	las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.			
	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. Nº de personas afectadas	Dirección	<b>Durante el primer año</b>

### 3. FORMACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, 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.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<a href="#"><u>Durante el primer año</u></a>
Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y	Contenidos de los módulos y nº de	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<a href="#"><u>Durante el primer año</u></a>



	<p>oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.</p>	personas y horas desagregado por sexo		
	<p>Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.</p>	ntenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<u>Durante el primer año</u>
	<p>Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.</p>	de horas y personas formadas desagregadas por sexo	<u>Dpto. Operativo</u>	<u>Durante el primer año</u>
	<p>Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje.</p>	ntenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	<u>Dpto. Operativo</u>	<u>Durante el primer año</u>

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	mero de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<u>Durante toda la vigencia del plan</u>
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.	de veces que se aplica	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<u>Durante toda la vigencia del plan</u>



	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	orme de formación	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>
	Incrementar anualmente la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de superar el porcentaje de mujeres del año anterior.	rcentaje de participación de mujeres y hombres en las formaciones específicas de puestos masculinizados	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<b>Anualmente durante la vigencia del plan.</b>
	Presentar a la comisión de seguimiento las formaciones realizadas desagregadas por sexo indicando: fecha de realización, si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral, si ha sido voluntaria u obligatoria, materia, tipo de formación, horas formativas, si ha sido online o presencial...	orme con formaciones realizadas	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<b>Anualmente durante la vigencia del plan.</b>

#### 4. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- 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.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la	ocedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<b>Julio 2026</b>



	experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).			
	Garantizar el principio de transparencia en los procesos de promoción, así como la libre aplicación a los mismos, asegurando que el perfil de la persona interesada será valorado. Los perfiles descartados serán notificados del motivo de rechazo.	Muestreo notificación descarte. de hombres y mujeres descartados en procesos de selección	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>
	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	gistro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<b>Anualmente durante la vigencia del plan.</b>
	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	<u>Dpto. Operativo</u>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>
	Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida.	de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción	<u>Dpto. Operativo</u>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>
	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	mero de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	<u>Dpto. Operativo</u>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>
	Realización de un seguimiento anual de las promociones	de promociones desagregadas por	<u>Dpto. Operativo</u>	<b>Durante toda la</b>



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.	sexo y puesto de procedencia y al que acceden		vigencia del plan
---	---	--	-------------------

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos masculinizados.	Nº de veces que se aplica y grupos	<u>Dpto. Operativo</u>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>
En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas	<u>Dpto. Operativo</u>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>

## **5. CONDICIONES DE TRABAJO**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
Construir o habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios en los centros de trabajo, para facilitar la futura incorporación de mujeres.	Nuevos espacios femeninos en los distintos centros de trabajo	<u>Dirección</u>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>
La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género	<u>Dirección</u>	<b>Durante primeros seis meses</b>
Realizar una entrevista de salida a	Número de bajas desagregadas por sexo:	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<b>Durante toda la</b>



	las personas que causan baja voluntaria, para conocer los de las mismas, desagregadas por sexo.	Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.		vigencia del plan
	Se facilitarán los cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de 15 días	Muestreo	<u>Dpto. Operativo</u>	Durante toda la vigencia del plan
	Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales	<u>Dpto. RR.HH.</u>	Durante toda la vigencia del plan
	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo	<u>Dpto. RR.HH.</u>	Durante toda la vigencia del plan
	Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	<u>Dpto. RR.HH.</u>	Durante toda la vigencia del plan
	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	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	<u>Dpto. RR.HH.</u>	Durante toda la vigencia del plan



	y las/os que finalmente han aumentado de jornada.		
--	---	--	--

## 6. SALUD LABORAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- 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</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	<a href="#"><u>Mutua (Fremap) y Empresa</u></a>	<a href="#"><u>Durante toda la vigencia del plan</u></a>
Se revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	<a href="#"><u>Vitaly (Servicio de prevención ajeno) y Empresa</u></a>	<a href="#"><u>Durante el año 2026</u></a>
Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<a href="#"><u>Durante toda la vigencia del plan</u></a>
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, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.	Incorporación de la perspectiva de género	<a href="#"><u>Vitaly (Servicio de prevención ajeno) y Empresa</u></a>	<a href="#"><u>Durante toda la vigencia del plan</u></a>
Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género	Modificaciones realizadas en los reconocimientos	<a href="#"><u>Vitaly (Servicio de prevención)</u></a>	<a href="#"><u>Inicio del año 2027</u></a>



	médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.	<u>ajeno) y Empresa</u>	
Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro	<u>Dirección</u>	<u>Año 2026</u>

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

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- 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>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
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 del centro de trabajo 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). 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.	<u>Dpto. Operativo</u>	<u>Primer trimestre del 2026</u>
La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<u>Durante toda la vigencia del plan</u>



	la persona trabajadora, teniendo en cuenta que en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada.	rechazadas y motivación por sexo		
	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes con segundo grado de consanguinidad y afinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>
	Aplicar una flexibilidad de entrada/salida al menos 1 hora a toda la plantilla (en función de las características de cada Centro de Trabajo), pudiendo ampliarse hasta un máximo de 1,5 horas para padres/madres de hijos/hijas hasta 12 años o con dependientes con discapacidad de más del 33%	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de rechazadas y motivación de estas.	<a href="#"><u>Dpto. Operativo</u></a>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>
	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y acompañamiento a las mismas por parte de la pareja.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>
	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	<a href="#"><u>Dpto. Operativo</u></a>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>
	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	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	<a href="#"><u>Dpto. Operativo</u></a>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>



visitas.			
Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>
En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante menor de 9 meses, por la acumulación del mismo en 20 días laborables continuados, este derecho aumentará proporcionalmente para las jornadas inferiores a las completas, así como, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso se podrá disfrutar en las jornadas pactadas independientemente de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad de forma no continuada a las primeras seis semanas posteriores al parto y se disfruten hasta que el/la menor cumpla 12 meses.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>
Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>



#### OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes, haciendo hincapié en el permiso corresponsable de lactancia.	A través de la nómina bimestralmente.	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<b>Inicio y 23 de Marzo</b>
Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>
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	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>

#### 8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
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	<a href="#"><u>Dirección</u></a>	<u><a href="#"><u>Durante el primer año</u></a></u>
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	Fuentes alternativas contactadas /candidaturas obtenidas	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>



	contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).			
	Incrementar anualmente el porcentaje de mujeres en plantilla, prestando especial atención a la incorporación de mujeres en puestos donde están infrarrepresentadas.	Comparativa anual	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>
	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>

## 9. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>	
Realizar un registro salarial anualmente.	Estudio retributivo anual	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<b>Anualmente</b>	
Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, <b>por puestos</b> , incluyendo los <b>salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales</b> . Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su	Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<b>Bienal</b>	



percepción.			
Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 5% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Brechas salariales observadas Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>
Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de aquellos complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>

## 10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
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.	Elaboración o revisión del protocolo	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<b>Desde la firma del plan de igualdad.</b>
Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número cursos/horas y número de participantes. Contenido	<a href="#"><u>Dpto. RR.HH.</u></a>	<b>Durante el primer trimestre del 2026</b>
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	<a href="#"><u>Vitaly</u></a>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>
Realizar una campaña de sensibilización anual sobre acoso sexual y por razón de sexo.	Campaña anual	<a href="#"><u>Dpto. Operativo</u></a>	<b>Anualmente</b>



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.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	<u>Dto. RR.HH.</u>	<b>Durante el primer trimestre del 2026</b>
Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en Centros donde haya habido algún caso.	Nº de sensibilizaciones en centros en los que ha habido algún caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>

## 11. VIOLENCIA DE GÉNERO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>	
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos e incluidas en el Plan de Igualdad a través de la “Guía de protección de protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, mejoras en las medidas legales”	Muestra de comunicaciones	<u>Dpto. Operativo</u>	<b>Primer trimestre del 2026</b>	
La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre	Nº de veces que se aplica Medidas solicitadas / Medidas concedidas	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<b>Durante toda la vigencia del plan</b>	



otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018			
--	--	--	--

## 12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.	Formaciones realizadas	<u>Dirección</u>	<u>Durante el primer y segundo año</u>
Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión interna por los medios habituales.	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega	<u>Dpto. Operativo</u>	<u>Durante el primer y segundo año</u>
Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, para obtener las distintas campañas, a través del correo que ofrecen en su página web	Contacto con el Instituto de las Mujeres y colaboraciones realizadas	<u>Dirección</u>	<u>Durante toda la vigencia del plan</u>
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- 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>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
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	<u>Dirección</u>	<u>6 meses</u>
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	<u>Dpto. Compras</u>	<u>Durante toda la vigencia del plan</u>
Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y	Personas de nueva incorporación informadas	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<u>Durante toda la vigencia del plan</u>



	por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género			
	Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<b>Primer trimestre del 2026</b>
	Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) a través de envío de correos masivos, tablones de anuncio, etc.	Campaña y envío de la misma	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<b>Anualmente</b>

**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).	Campaña y envío de la misma	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<b>Anualmente</b>

**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<b>Primer trimestre del 2026</b>
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 contenido y	<u>Dpto. RR.HH.</u>	<b>Anualmente</b>



## VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad que asesorarán externamente a la Organización.

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

### Personas y órganos que intervienen

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye,



activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.

A la parte empresa, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de personal que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

### **Comisión de seguimiento del Plan**

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

- Composición de la Comisión de seguimiento:

**En representación de la empresa (en adelante PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA)**

- Angélica Marquina Montero (Responsable Departamento de RRHH).

**y por otra, en representación de las personas trabajadoras, la comisión sindical (en adelante CS o Parte Social (PS))**

- Vanesa Navarro Rodríguez Secretaria de Igualdad de la FTSP-USO.
- Jaime López Navarro Representante de CCOO del HABITAT.



- Maria Victoria Embid Martín Representante del FeSMC-UGT Sector Seguridad.

- Funcionamiento

La comisión recabará de las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad anual al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

- Atribuciones

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.



- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos

- Redacción de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.

- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.

## **ACTA CONSTITUCIÓN COMISION DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA.**

En el día 09 de Diciembre de 2025 siendo a las 13:00h, se reúnen las y los asistentes que se relacionan a continuación, con la representación, capacidad y legitimación que ambas partes ostentan:

### **Por la parte empresarial:**

- Dña Angélica Marquina Montero (Responsable Departamento de RRHH).

### **Por la parte social:**

#### **Por los centros sin RLPT:**

- D. Jaime López Navarro Representante de CCOO del HABITAT.
- Dña. Vanesa Navarro Rodríguez Secretaria de Igualdad de la FTSP-USO.
- Dña. María Victoria Embid Martín Representante del FeSMC-UGT Sector Seguridad.



## ACUERDAN

### Primero.

Que con fecha 9 De Diciembre de 2025 la representación de la de la empresa y la representación de la parte social, acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres dispone que los planes de igualdad deberán determinar los objetivos específicos en materia de igualdad que se pretendan alcanzar, así como las estrategias y prácticas necesarias para su consecución. Igualmente, establece la obligación de articular sistemas eficaces de seguimiento y evaluación que permitan verificar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados.

Asimismo, el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece que el Plan de Igualdad debe incluir la creación de una comisión u órgano encargado de vigilar y hacer seguimiento del propio plan. Su composición y funciones se fijarán en el plan, y en ella deberán participar, de forma paritaria, la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras, procurando además que exista un equilibrio entre mujeres y hombres.

A su vez, el apartado 6 del mismo artículo señala que el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad deberán llevarse a cabo de manera periódica, conforme al calendario previsto en el propio plan o en el reglamento que regule las funciones de la comisión de seguimiento. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

La fase de seguimiento y evaluación prevista en el Plan de Igualdad permitirá analizar su desarrollo y los resultados alcanzados en las distintas áreas de actuación, tanto durante su implementación como una vez finalizada.

El seguimiento tiene como objetivos:

Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas.

Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.

Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.

Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

La fase de seguimiento se llevará a cabo de forma periódica y programada conforme a lo establecido en el propio Plan de Igualdad. Esta permitirá detectar



posibles necesidades o dificultades surgidas durante su ejecución, facilitando su adecuada corrección y adaptación. De este modo, el Plan dispondrá de la flexibilidad necesaria para garantizar su eficacia.

## **Segundo.**

Las personas titulares en la comisión, por cada parte, ostentarán el porcentaje de voto coincidente a su representatividad.

## **Tercero.**

Se aprueba el reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA.

Dicho reglamento se adjunta como anexo a esta misma acta.

Y, en prueba de conformidad, todas las partes firman el presente documento, en el lugar y fecha indicados en el encabezado.



## **ANEXO I. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

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

La Comisión de Seguimiento del I Plan De Igualdad de PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA. se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 9 De Diciembre de 2025 y con vigencia hasta 8 de Diciembre de 2029 con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

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

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

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

#### **Por la parte empresarial:**

Dña Angélica Marquina Montero (Responsable Departamento de RRHH).

#### **Por la parte social:**

#### **Por los centros sin RLPT:**

D. Jaime López Navarro Representante de CCOO del HABITAT.

Dña. Vanesa Navarro Rodríguez Secretaria de Igualdad de la FTSP-USO.

Dña. María Victoria Embid Martín Representante del FeSMC-UGT Sector Seguridad.

Independientemente, del número de personas por cada una de las partes, tanto la parte social como la parte de la empresa, ostentará el 50% de la representatividad de la Comisión.

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



## **Artículo 3.- Funciones de la Comisión de Seguimiento**

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan de Igualdad, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

Evaluar de forma continua la aplicación e implementación de las medidas de acción del Plan de Igualdad a través de la aportación documental acordada en los indicadores de seguimiento.

Conocer y resolver los conflictos derivados de la inaplicación del Plan de Igualdad.

Velar por que ninguna de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad vulnere las diferentes actualizaciones legislativas en la materia.

Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.

Elaborar informes anuales, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.

Participar activamente por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.

Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.

Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.

Elaboración del informe de cierre final, memoria de cierre, del Plan de Igualdad.

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

Las Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán celebrarse de manera presencial y/o telemática.

### **La Comisión acuerda reunirse:**

De manera ordinaria, una vez al año.

Fijándose la primera reunión el día 10 De Diciembre de 2026 a las 09:30 horas.

De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud.



La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 10 días hábiles de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Dicha documentación deberá ser enviada con una antelación mínima de 10 días hábiles a toda la comisión.

### **Herramientas:**

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

Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.

Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.

Informe de seguimiento anual

Memoria de cierre, resultado de la evaluación final.

### **Actas:**

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

El resumen de las materias tratadas.

Los acuerdos totales o parciales adoptados.

Manifestaciones de parte.

Compromisos y plazos de ejecución.

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

### **Artículo 5.- Confidencialidad**

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

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

### **Artículo 6.- Recursos**

Las horas destinadas, por parte de la RLPT, tanto para la preparación y revisión de la documentación, como las empleadas en las reuniones de la Comisión, tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, no computándose en ningún caso a efectos del crédito horario sindical.

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

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



## **Artículo 7.- Modificación del reglamento**

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

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

## **Artífcio 8.- Sustitución.**

Las personas que integren la Comisión de seguimiento serán sustituidas en caso de vacante por las organizaciones firmantes del plan que las designaron, poniéndolo en conocimiento de la Comisión.

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

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

## **Artículo 9.- Solución Extrajudicial de Conflictos**

En caso de obstrucción injustificada del avance de la comisión de seguimiento, incumplimiento de reuniones o suspensión de éstas, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

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

## **Artículo 10.- Vigencia del reglamento**

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el 9 de Diciembre de 2025 al 8 de Diciembre de, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo día 9 de Diciembre de 2025.

## **VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

### **Revisión del Plan**

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados 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. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien



cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

A este respecto, 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.

### Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

Preguntas	Ejes	Valoración a realizar
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.



¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos... Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
------------------------	-----------------------	--

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la Organización en términos de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones... Para ello, se deberá obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

Se realizará al menos una evaluación intermedia en 2027 y otra final en 2029, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.



## VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:



## IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación.



---

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

---



15 DE SEPTIEMBRE DE 2025  
PROTECCIÓN SERVICIOS CONTROLADORES SA



# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE PROTECCIÓN SERVICIOS CONTROLADORES SA.**

1. INTRODUCCIÓN.....	42
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	43
3. OBJETIVOS.....	44
4. AMBITO DE APLICACIÓN.....	45
5. VIGENCIA Y REVISIÓN.....	45
6. REGISTRO .....	46
7. PRINCIPIOS .....	46
8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	48
9. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	50
10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES .....	51
10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL     51	
10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN       52	
11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA .....	54
ANEXO 1 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA .....	55



# 1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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



sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.

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

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

## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA. se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA. velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva



- PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA. reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.

### 3. OBJETIVOS

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

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias frente a conductas que atentan contra libertad sexual, en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una conducta contraria a la libertad sexual en el trabajo.
- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** frente a cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual en el trabajo, incluida las personas que se presenten



como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

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

## 4. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA. en territorio estatal sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

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

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

## 5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, a los 4 años se realice una revisión con la parte social y de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento o actualizaciones por los cambios legales, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y parte social.

La revisión del presente protocolo se llevará a cabo en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente a conductas



contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital.

2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.

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

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

## 6. REGISTRO

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

## 7. PRINCIPIOS

- Confidencialidad y reserva

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

- Diligencia y celeridad

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

- Respeto y dignidad a las personas

PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA. adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.



- **Contradicción y oralidad**

El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas. Este principio implica que deben escucharse las declaraciones de las personas implicadas, no se refiere a la presentación de pruebas (mensajes, registro de llamadas, etc.)

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

- **Protección de Datos**

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

- **Indemnidad frente a represalias**

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

- **Enfoque de género y derechos humanos**

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

- **Garantía de actuación**

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

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

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

- **Restitución de las víctimas**

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

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

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



## 8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

### 8.1. Conductas contra la libertad sexual

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

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

#### 8.1.1. Acoso sexual

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

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

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

- **Tipos de acoso sexual**

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



### A) Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

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

### B) Acoso sexual ambiental

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

- Conductas constitutivas de acoso sexual

#### **Conductas verbales**

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

#### **No verbales**

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

#### **Físicas**

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

### 8.1.2. Acoso por razón de sexo

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

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



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

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

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

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

## 9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA. llevará a cabo las siguientes medidas

- ***Información y Sensibilización***

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



empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

- ***Formación***

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

## **10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES**

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

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

Dicha Comisión Instructora estará integrada por 1 persona, una por parte de PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA.:
  - Angélica Marquina Montero (Responsable Departamento de RRHH).
    - Se designa Angélica Marquina Montero que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o



acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a Angélica Marquina Montero.

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

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

## 10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

- *Fase I. Denuncia*

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

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

La denuncia deberá contener:

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



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

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

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

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

- ***Fase II: Investigación***

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

- ***Fase III: Resolución***

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

El informe incluirá la siguiente información:

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

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

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

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



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

PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

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

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

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

### **ANEXO 1**

#### **I. Persona que informa de los hechos**

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso/conducta contra la libertad sexual: |
|--|



Otras (Especificar):

## II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

## III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

## IV. Descripción de los hechos

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

## V. Testigos y/o pruebas



En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

#### V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:



---

# PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

---

15 DE SEPTIEMBRE DE 2025  
PROTECCIÓN SERVICIOS CONTROLADORES SA





# PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

<b>1. DEFINICIONES</b>	<b>2</b>
<b>2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</b>	<b>5</b>
<b>2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO</b>	<b>6</b>
<b>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>4.1 FIGURAS MEDIADORAS</b>	<b>6</b>
<b>4.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN</b>	<b>7</b>
4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras	7
4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género	7
<b>4.3. CONFIDENCIALIDAD, INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<b>9</b>
<b>5. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<b>9</b>
<b>5.1. MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LA EMPRESA</b>	<b>9</b>
<b>5.2. MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	<b>14</b>
<b>5.3. MEDIDAS DE FORMACIÓN</b>	<b>15</b>
<b>5.4. RECURSOS DE INFORMACIÓN GENERAL Y ASESORAMIENTO</b>	<b>15</b>
<b>5.5. DERECHOS EN MATERIA DE PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y AYUDAS SOCIALES A LAS VICTIMAS</b>	<b>15</b>
<b>5.6. BONIFICACIONES, REDUCCIONES, A LAS EMPRESAS POR LA CONTRATACIÓN LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<b>16</b>
<b>6. NORMATIVA DE REFERENCIA</b>	<b>17</b>
<b>7. SEGUIMIENTO</b>	<b>17</b>
<b>8. ANEXOS</b>	<b>19</b>



# I. Definiciones

- **Violencia de género**

*Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género<sup>1</sup>*

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

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

# 2. Declaración de principios

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

La declaración de principios se limita al ámbito de PROTECCION SERVICIOS CONTROLADORES SA. En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

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

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

---

<sup>1</sup> En adelante, Ley Orgánica 1/2004



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

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

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

PROTECCIÓN SERVICIOS CONTROLADORES SA insta a colaborar toda la plantilla, en todos los niveles, para hacer efectivos los derechos aquí desarrollados y en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

## 2. Objetivos del protocolo

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

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

## 3. Ámbito de aplicación

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



## 4. Procedimiento de actuación

### 4.1 Agente de igualdad

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

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

### 4.2. Procedimiento de actuación

#### 4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figura mediadora

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

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

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



#### 4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

### 5.1. Medidas de protección en la empresa

#### ● Ausencias o impuntualidad justificadas

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

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

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



Se concederán (3 a 5 días) de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género siempre que se justifique que son necesarios para garantizar su protección (mudanza, retiro temporal, etc...)

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

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

#### ● **Ordenación del tiempo de trabajo**

Con las medidas que figuran en este punto, se pretende ayudar a la víctima a que el agresor no pueda localizarla, a tener flexibilidad en la fijación de los horarios de entrada y salida, a la vez que le puede permitir atender a sus necesidades familiares. Así, se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo. Las medidas previstas a los efectos anteriores podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Adaptación de la jornada de trabajo
- Elección de turno de trabajo
- Reducción de jornada
- Teletrabajo
- Cualquier medida que pueda ayudarla personal y laboralmente en esta situación

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

- **Reducción de jornada:** Las trabajadoras podrán reducir **la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario**, hasta el (50 %) de la jornada ordinaria y durante los (12) primeros meses se aplicará sin reducción del salario.
- **Teletrabajo:** En lo que se refiere al teletrabajo, la trabajadora víctima de violencia de género dispondrá de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en el Acuerdo sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa. En cualquier caso, la negativa a la implementación de esta medida por parte de la Dirección deberá ser justificada de forma objetiva, no pudiendo justificarse por la imposibilidad de facilitar los medios y recursos técnicos para la prestación del servicio.

#### ● **Traslado o cambio de centro de trabajo**



En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado hasta los (12 meses) con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo o campaña.

- **Excedencia**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género poder solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante (máximo 5 años). Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con (1 mes) de antelación.

- **Extinción del contrato**

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

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

Además, si posteriormente formalizan un nuevo contrato cuya duración sea igual o superior a 6 meses, y recibe una remuneración inferior a la que tenía en el anterior contrato podrá percibir un incentivo de una cuantía equivalente a la diferencia entre ambas bases de cotización, por un importe máximo de 500 €/mes y durante un tiempo máximo de 12 meses. Si el último contrato de la trabajadora, el nuevo contrato o ambos son a tiempo parcial, el cálculo se efectúa de forma proporcional a la jornada habitual o a tiempo completo.

- **Suspensión del contrato**

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

- **Despido de la trabajadora víctima de violencia de género**

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el



ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b).

- **Acceso al centro de trabajo con coche particular**

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

- **Llamadas**

Disposición de preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima: ocultando los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, es un instrumento importante para su seguridad y es necesario evitar que esos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador. A fin de contribuir a esa seguridad, la víctima podrá solicitar a la empresa un teléfono móvil, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose la política general existente en la empresa sobre ese medio.

- **Medidas de seguridad en el acceso al centro de trabajo**

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

- **Evitar prestación simultánea de la víctima y agresor**

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

- **Registro de agresores.**

En materia de seguridad y la protección de la trabajadora víctima de violencia de género, la empresa debe disponer dentro de sus posibilidades de un registro de los datos del agresor, facilitados por la víctima, policía, juzgado, etc. Para la identificación



y no contratación del agresor que pueda conllevar un seguimiento y acercamiento de este hacia la víctima.

- **Nombramiento de compañero/a de alerta**

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

- **Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal**

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales, el Servicio Médico de la empresa u organismos competentes, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.

- **Ayuda económica**

- Gastos de desplazamiento de la trabajadora y familiares. Consiste en abonar los costes del transporte público o el coste del desplazamiento en vehículo particular más los peajes tomando (12 €/día).
- Gastos de transporte de mobiliario y enseres. Por el traslado de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la del nuevo destino (12 €/día).
- Gastos de alojamiento. Incluyendo los de alquiler o adquisición de vivienda, durante los (indicar 3 meses) primeros meses (50€).
- Gastos de guardería y de atención a personas dependientes o con discapacidad. Incluye los gastos por asistencia a guarderías o centros de enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil de los hijos/as de la trabajadora que dependan económicamente de la misma o por atención de las personas dependientes o con discapacidad a su cargo (consultas gastos).
- Préstamos en condiciones muy favorables: poder reembolsarlo en muchas cuotas y, con muy bajo interés.



- **Anticipos**

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

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

## 5.2. Medidas de información y sensibilización

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

- **Comunicación.**

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

- **Sensibilización a la plantilla de la empresa.**

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

- **Convenios de colaboración.**

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

## 5.3. Medidas de formación

- **Formación agente de igualdad.**

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

- **Formación de la plantilla**

Para atajar las violencias de género es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización y formación. Por ello, la empresa realizará talleres formativos para



personas trabajadoras y la propia dirección de la empresa, recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias machistas.

## 5.4. Recursos de información general y asesoramiento

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

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

- **Jubilación anticipada** (art. 207.1 LGSS). La ley permite el acceso a la modalidad de jubilación anticipada, por causa no imputable a la trabajadora víctima de violencia de género.
- **Pensión de jubilación** (art. 220.1 LGSS). Se reconoce el derecho del cobro de la pensión de jubilación a aquellas mujeres que, no cobrando pensión compensatoria de su ex-marido, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género, en el momento de la separación judicial o divorcio mediante sentencia firme de condena contra éste.
- **Desempleo** (art. 267 LGSS). Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género violencia de género.
- **Cotización** (art. 165 LGSS). El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social.
- **Convenio especial**. Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras, que por su condición de víctimas de violencia de género, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003).



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

Las empresas juegan un papel clave como generadoras de oportunidades laborales para que las mujeres logren salir del círculo de la violencia de género.

### **Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social**

Según el artículo 16 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, la contratación indefinida de mujeres que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o de explotación laboral, y mujeres en contextos de prostitución conforme a las definiciones contenidas en el artículo 6.e), f) y g), respectivamente, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante cuatro años. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-publicacion/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-victimas riesgo.html> y en la Guía Beneficios en la Cotización de la Seguridad Social y otras peculiaridades de cotización disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/CotizacionRecaudacionEmpresarios/2060>)

.

## 6. Normativa de referencia

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



## 7. Seguimiento

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

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



## 8. Anexos

### ANEXO I

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

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

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

- Angélica Marquina Montero (Responsable Departamento de RRHH).

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

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



## ANEXO II

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

A/A: Todas las personas de la plantilla

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

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

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

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

Fdo: Representantes de la empresa en  
la comisión negociadora

Fdo: Representantes de la RLPT en la  
comisión negociadora