



# PLAN DE IGUALDAD

SERVICIO DE ASESORAMIENTO PARA LA  
IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

TEXTO DEL ACUERDO 2025

## ÍNDICE

### REGISTRO DE VERSIONES

### INFORMACIÓN GENERAL DE LOS CENTROS DE TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN
2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
4. INFORME DIAGNOSTICO
  - 4.1 RESULTADOS AUDITORIA RETRIBUTIVA
5. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN
  - 5.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
  - 5.2 OBJETIVOS Y MEDIDAS TRANSVERSALES
  - 5.3 OBJETIVOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS
  - 5.4 MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES PREVISTOS
6. SEGUIMIENTOS, EVALUACION Y MODIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 6.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 6.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 6.3 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 6.4 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN
  - 6.5 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN
  - 6.6 CALENDARIO DE ACTUACIONES

### DOCUMENTO DE FIRMA PARA LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

## REGISTRO DE VERSIONES

### INFORMACIÓN GENERAL DE LOS CENTROS DE TRABAJO

Razón Social	NIF	Versión
SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL	B82453093	1.0
Acrónimo	Fecha de aprobación	
PIGD_SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL	30 de enero de 2026	
Vigencia	4 años	
Preparación	Professional Group Conversia S.L. U	
Revisión	Órgano de Gobierno de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL	
Aprobación	SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL	
Descripción		
El presente documento describe un conjunto ordenado de medidas tras haber realizado un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL.		
A continuación, se detallan los centros de trabajo de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL:		
Centro de Trabajo	Provincia	
CADIZ	Cádiz	
GRANADA	Granada	
MADRID	Madrid	
MALAGA	Málaga	
SEVILLA	Sevilla	

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge, en su artículo 46, el concepto y contenido de los Planes de Igualdad de las organizaciones, y los define como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa y en las organizaciones, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, garantizando la participación de las organizaciones sindicales con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, en su artículo 45 se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de las y los trabajadores en la forma en la que se determine en la legislación laboral. La desigualdad entre mujeres y hombres surge de supuestos culturales que estructuran los estereotipos sobre los hombres y las mujeres y sus roles y requisitos en la sociedad y en el trabajo.

La incorporación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, respetuosas con la diversidad, contribuyendo a erradicar situaciones de discriminación y violencia, en suma, a promover la igualdad real entre hombres y mujeres, con remoción de obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La incorporación de la igualdad no requiere necesariamente de la habilitación de nuevos procedimientos, sino del compromiso para impulsar, desde los máximos órganos directivos, las políticas y prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización. Es una realidad que las políticas de igualdad en una organización han demostrado sus efectos positivos en su seno, dando lugar a una mejora del clima laboral, la productividad, el absentismo y optimizando el talento de las personas.

## 2. PARTES QUE CONCIERNAN EL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se determinan las partes que conciertan el Plan de Igualdad de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL:

Representación de la Organización	Representación legal de las personas trabajadoras en algunos centros de trabajo y Sindicatos más representativos en los centros de trabajo sin RLPT
Ángel Fernández Fernández (Director de Recursos Humanos)	Marian Andronachi (vigilante de seguridad. Es miembro del Comité de Empresa por UGT)
María Juliana Castellano Hernández (Administración)	Cristofer Blázquez Morante (vigilante de seguridad. Es miembro del Comité de Empresa por CCOO)
Alexandra Sanz Rivera (Administración)	Juan Manuel Laorden Parquer (vigilante de seguridad. Es miembro del Comité de Empresa por UIT)
	María Victoria Embid Martín (FESMUGT) – En representación de los centros sin RLPT
	Marian López Martínez (CCOO del Hábitat) – En representación de los centros sin RLPT
	Vanesa Navarro Rodríguez (FTSP USO) – En representación de los centros sin RLPT

### 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad es de ámbito **estatal** y tiene como objetivo general garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL.

Para alcanzar este objetivo general se plantean 12 ámbitos de intervención, cada uno de los cuales tiene asociado un objetivo y uno o varios resultados estratégicos. Para alcanzar los resultados estratégicos se concretan una serie de objetivos específicos y las medidas adecuadas para alcanzar estos objetivos en el ámbito de actuación territorial (estatal) del presente Plan de Igualdad.

Para concretar con más detalle lo que se quiere alcanzar, se han establecido objetivos estratégicos para cada uno de los 12 ámbitos de intervención priorizados.

Este Plan de Igualdad se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL.

Este Plan resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL y también se aplica a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de una empresa tercera, lleve a cabo actividades o preste servicios en SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tiene una **vigencia de 4 años**: desde el 30 de enero de 2026 al 29 de enero de 2030, sin perjuicio de las posibles modificaciones que puedan surgir a raíz de los procedimientos de seguimiento, evaluación y revisión de su contenido.

## 4. INFORME DIAGNOSTICO

El presente apartado describe y Anualiza los resultados obtenidos del Diagnóstico Previo realizado a SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL. El estudio y análisis de los diferentes apartados han dado como resultado el siguiente informe de diagnóstico de situación de la organización. El diagnóstico de carácter cualitativo y cuantitativo se ha realizado, por medio del estudio e identificación de las políticas, procesos, y sistema de gestión de personas en SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL.

El estudio cualitativo y cuantitativo ha abordado los siguientes aspectos:

**Selección y contratación:** Es necesario establecer los mecanismos correspondientes para eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso a los procesos de selección de las personas trabajadoras. Para ello, se recomienda tener siempre en cuenta que las ofertas de trabajo no utilicen un lenguaje sexista y no inclusivo dando a entender, por ejemplo, que en un puesto de trabajo se prefiere un sexo frente al otro.

**Clasificación profesional:** Respecto a la clasificación profesional, se observa que:

La clasificación profesional se establece a través de parámetros objetivos tales como el nivel de estudios, la experiencia profesional y los contenidos técnicos entre otros.

En caso de subrepresentación de hombres o mujeres en alguna categoría profesional, se deberán llevar a cabo medidas y realizar acciones para corregir dicha situación.

En caso de sobrecualificación de los hombres o mujeres de la plantilla habría que considerar aprovechar su cualificación y rentabilizarla para mejorar también la rentabilidad de la organización. Para ello, se recomienda trabajar en la definición objetiva de los puestos, los canales de reclutamiento, las políticas de formación y cualquier otro aspecto que pudiera estar relacionado con esta situación.

**Formación profesional:** Es necesario potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización, facilitando, dentro de las posibilidades, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la organización, independientemente de su sexo. La entidad cuenta con un plan de formación anual para la plantilla, realizándose todas las formaciones en horario laboral, no obstante, la entrega de este se realiza de forma dosificada. Por lo que se recomienda que se haga en una sola vez.

**Promoción profesional:** Es necesario establecer procedimientos de regulación de Relaciones Laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.

**Condiciones de trabajo:** La entidad establece los procedimientos y mecanismos correspondientes para eliminar todas aquellas condiciones de trabajo que puedan suponer un trato desigual entre mujeres y hombres.

**Auditoria retributiva:** Es necesario establecer una política salarial. Asimismo, es importante usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen cualquier obstáculo que pueda dificultar la carrera de las mujeres.

**Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral:** Es necesario tener siempre información actualizada sobre las necesidades de conciliación de la plantilla por medio de encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas.

Es necesario potenciar y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de las personas trabajadoras, para no incurrir en conductas discriminatorias, y con el fin de tener una óptima conciliación del trabajo con la vida personal, familiar y laboral.

**Infrarrepresentación femenina:** Es necesario establecer procedimientos y mecanismos para asegurar la presencia de mujeres en la organización, así como que asegurar que tienen las mismas oportunidades de acceso a las distintas categorías profesionales y a las promociones en la organización.

**Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral:** Es necesario elaborar un protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acosos por razón de sexo y acoso sexual.

**Salud laboral desde perspectiva de género:** Es necesario establecer las medidas preventivas dirigidas a reducir la exposición a los diferentes tipos de factores de riesgo, tanto psicosociales como ergonómicos e higiénicos, y no centrarse exclusivamente en los accidentes de trabajo.

**Comunicación y lenguaje no sexista:** Es necesaria la inclusión de la perspectiva de género en las imágenes y comunicación que utiliza la entidad para dar visibilidad al género menos representado.

**Violencia de género:** A modo de recomendación y para poder garantizar la protección efectiva del total de la plantilla, existen medidas que podrían establecerse dentro de la organización que van más allá de las reconocidas legalmente.

## 4.1 RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El artículo 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial.

La Auditoría pretende obtener información sobre si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

### DIAGNÓSTICO AUDITORÍA

Para la realización de la auditoría salarial de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL han sido Anualizados entre otros los siguientes factores:

- Distribución del personal.
- Puesto de trabajo.
- Clasificación profesional.
- Antigüedad.
- Desempeño.
- Tipo de contrato.
- Horas de trabajo en el periodo de referencia.
- Tipo de jornada.
- Estudios.
- Beneficios sociales.
- Salario base.
- Retribuciones extrasalariales.
- Complementos salariales totales.
- Complementos no salariales totales.
- Días con baja laboral.
- Retribuciones en especie.
- Planes de pensiones.

Con los datos Anualizados se concluye que no existen desigualdades en los horarios, teniendo tanto las trabajadoras como los trabajadores de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL horarios según tipología de contrato temporal a tiempo completo, indefinido a tiempo completo y indefinido a tiempo parcial.

En SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL podemos observar así mismo, que no existen desigualdades en las tareas realizadas por las y los trabajadores y que las diferencias de desempeño obedecen a los distintos puestos de trabajo de cada una de las personas de la plantilla.

Se comprueba que el registro retributivo, la valoración de puestos de trabajo y la auditoría retributiva se ha realizado con la herramienta de Adoria Symmetry, verificando que cumple con lo dispuesto en los artículos 4, 5,6 y 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Las 298 personas trabajadoras de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL cuentan con la siguiente clasificación:

Categoría Profesional	Hombres	Mujeres	TOTAL
Dirección General	1	0	1
Dirección de Operaciones	1	0	1
Dirección de Seguridad	1	0	1
Dirección de Sistemas	1	0	1
Coordinación de Operaciones	4	0	4
Jefatura de Proyectos	1	0	1
Inspección	2	1	3
Administración	0	1	1
Técnico de Sistemas	1	0	1
Vigilante de Seguridad	253	31	284

La mayor parte de la plantilla trabaja entre 31 horas y 40 horas y, algunas personas trabajadoras se acogen a alguna medida de conciliación tales como flexibilidad de entrada y salida; Flexibilidad de parada del mediodía; Flexibilidad de horario negociada; Reducción de jornada por motivos personales; Excedencia no remunerada por motivos personales. Principalmente, el cálculo se ha realizado Anualizando la posible brecha salarial por categorías profesionales. Se han considerado las categorías profesionales de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL:

CATEGORÍAS PROFESIONALES	MEDIAS - SALARIO BASE							MEDIANAS - SALARIO BASE			
	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
COORDINADOR/A DE SERVICIO	0	4	0,0 %	0,00	18.199,05	18.199,05	-	0,00	17.149,00	17.149,00	-
DIRECTOR/A DE OPERACION	0	1	0,0 %	0,00	23.129,20	23.129,20	-	0,00	23.129,20	23.129,20	-
DIRECTOR/A TÉCNICO DE S	0	1	0,0 %	0,00	23.129,20	23.129,20	-	0,00	23.129,20	23.129,20	-
ENCARGADO/A	0	1	0,0 %	0,00	18.191,90	18.191,90	-	0,00	18.191,90	18.191,90	-
INSPECTOR/A	2	17	10,5 %	17.258,65	17.280,81	17.278,48	0,13%	17.258,65	17.210,50	17.210,50	-0,28%
JEFE/A DE PROYECTO	0	1	0,0 %	0,00	16.403,00	16.403,00	-	0,00	16.403,00	16.403,00	-
JEFE/A DE VENTAS	0	1	0,0 %	0,00	17.133,40	17.133,40	-	0,00	17.133,40	17.133,40	-
JEFE/A SEGURIDAD	0	1	0,0 %	0,00	20.629,60	20.629,60	-	0,00	20.629,60	20.629,60	-
OFICIAL DE SEGUNDA ADMI	1	0	100,0 %	13.130,70	0,00	13.130,70	-	13.130,70	0,00	13.130,70	-
OPERADOR/A DE SEGURIDA	3	0	100,0 %	12.358,17	0,00	12.358,17	-	12.358,17	0,00	12.358,17	-
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0	3	0,0 %	0,00	13.507,90	13.507,90	-	0,00	13.491,00	13.491,00	-
VIGILANTE SEGURIDAD	71	424	14,3 %	13.807,75	14.632,48	14.514,18	5,64%	13.145,00	13.145,00	13.145,00	-
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>454</b>	<b>14,5 %</b>	<b>13.832,12</b>	<b>14.823,53</b>	<b>14.679,76</b>	<b>6,69%</b>	<b>13.145,00</b>	<b>13.145,05</b>	<b>13.145,00</b>	<b>0,00%</b>

CATEGORÍAS PROFESIONALES	MEDIAS - COMPLEMENTOS SALARIALES							MEDIANAS - COMPLEMENTOS SALARIALES			
	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
COORDINADOR/A DE SERVICIO	0	4	0,0 %	0,00	8.225,90	8.225,90	-	0,00	6.978,18	6.978,18	-
DIRECTOR/A DE OPERACION	0	1	0,0 %	0,00	21.035,20	21.035,20	-	0,00	21.035,20	21.035,20	-
DIRECTOR/A TÉCNICO DE S	0	1	0,0 %	0,00	16.048,80	16.048,80	-	0,00	16.048,80	16.048,80	-
ENCARGADO/A	0	1	0,0 %	0,00	9.493,79	9.493,79	-	0,00	9.493,79	9.493,79	-
INSPECTOR/A	2	17	10,5 %	9.172,28	8.222,09	8.322,11	-11,56%	9.172,28	6.574,81	7.040,06	-39,51%
JEFE/A DE PROYECTO	0	1	0,0 %	0,00	16.913,30	16.913,30	-	0,00	16.913,30	16.913,30	-
JEFE/A DE VENTAS	0	1	0,0 %	0,00	26.269,30	26.269,30	-	0,00	26.269,30	26.269,30	-
JEFE/A SEGURIDAD	0	1	0,0 %	0,00	19.034,10	19.034,10	-	0,00	19.034,10	19.034,10	-
OFICIAL DE SEGUNDA ADMI	1	0	100,0 %	13.261,50	0,00	13.261,50	-	13.261,50	0,00	13.261,50	-
OPERADOR/A DE SEGURIDA	3	0	100,0 %	5.882,99	0,00	5.882,99	-	5.882,99	0,00	5.882,99	-
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0	3	0,0 %	0,00	14.231,70	14.231,70	-	0,00	15.374,50	15.374,50	-
VIGILANTE SEGURIDAD	71	424	14,3 %	7.409,33	8.449,46	8.300,27	12,31%	5.832,75	6.721,12	6.529,54	13,22%
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>454</b>	<b>14,5 %</b>	<b>7.471,65</b>	<b>8.605,15</b>	<b>8.440,78</b>	<b>13,17%</b>	<b>5.883,01</b>	<b>6.767,55</b>	<b>6.627,99</b>	<b>13,07%</b>

MEDIAS - HORAS EXTRAORDINARIAS								MEDIANAS - HORAS EXTRAORDINARIAS			
CATEGORÍAS PROFESIONALES	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
INSPECTOR/A	2	14	12,5 %	88,13	1.824,97	1.607,86	95,17%	88,13	588,96	430,48	85,04%
OPERADOR/A DE SEGURIDA	3	0	100,0 %	140,01	0,00	140,01	-	135,44	0,00	135,44	-
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0	3	0,0 %	0,00	911,16	911,16	-	0,00	921,68	921,68	-
VIGILANTE SEGURIDAD	49	319	13,3 %	2.022,69	1.163,44	1.277,85	-73,85%	810,93	364,10	396,55	-122,72%
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>336</b>	<b>13,8 %</b>	<b>1.846,44</b>	<b>1.188,75</b>	<b>1.279,81</b>	<b>-55,33%</b>	<b>579,23</b>	<b>384,64</b>	<b>396,55</b>	<b>-50,59%</b>

MEDIAS - TOTAL SALARIO								MEDIANAS - TOTAL SALARIO			
CATEGORÍAS PROFESIONALES	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
COORDINADOR/A DE SERVIC	0	4	0,0 %	0,00	26.424,95	26.424,95	-	0,00	24.127,18	24.127,18	-
DIRECTOR/A DE OPERACION	0	1	0,0 %	0,00	44.164,40	44.164,40	-	0,00	44.164,40	44.164,40	-
DIRECTOR/A TÉCNICO DE S	0	1	0,0 %	0,00	39.178,00	39.178,00	-	0,00	39.178,00	39.178,00	-
ENCARGADO/A	0	1	0,0 %	0,00	27.685,69	27.685,69	-	0,00	27.685,69	27.685,69	-
INSPECTOR/A	2	17	10,5 %	26.519,06	27.005,81	26.954,58	1,80%	26.519,06	26.549,75	26.549,75	0,12%
JEFATURA DE PROYECTO	0	1	0,0 %	0,00	33.316,30	33.316,30	-	0,00	33.316,30	33.316,30	-
JEFATURA DE VENTAS	0	1	0,0 %	0,00	43.402,70	43.402,70	-	0,00	43.402,70	43.402,70	-
JEFE/A SEGURIDAD	0	1	0,0 %	0,00	39.663,70	39.663,70	-	0,00	39.663,70	39.663,70	-
OFICIAL DE SEGUNDA ADMI	1	0	100,0 %	26.392,20	0,00	26.392,20	-	26.392,20	0,00	26.392,20	-
OPERADOR/A DE SEGURIDA	3	0	100,0 %	18.381,17	0,00	18.381,17	-	18.307,37	0,00	18.307,37	-
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0	3	0,0 %	0,00	28.650,76	28.650,76	-	0,00	29.441,66	29.441,66	-
VIGILANTE SEGURIDAD	71	424	14,3 %	22.613,02	23.957,25	23.764,44	5,61%	20.604,88	21.431,42	21.349,02	3,86%
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>454</b>	<b>14,5 %</b>	<b>22.598,67</b>	<b>24.308,45</b>	<b>24.060,52</b>	<b>7,03%</b>	<b>20.604,88</b>	<b>21.776,16</b>	<b>21.633,65</b>	<b>5,38%</b>

MEDIAS - PERCEPCIONES EXTRASALARIALES								MEDIANAS - PERCEPCIONES EXTRASALARIALES			
CATEGORÍAS PROFESIONALES	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
COORDINADOR/A DE SERVIC	0	3	0,0 %	0,00	4.684,46	4.684,46	-	0,00	4.746,12	4.746,12	-
DIRECTOR/A DE OPERACION	0	1	0,0 %	0,00	5.782,32	5.782,32	-	0,00	5.782,32	5.782,32	-
DIRECTOR/A TÉCNICO DE S	0	1	0,0 %	0,00	5.782,32	5.782,32	-	0,00	5.782,32	5.782,32	-
ENCARGADO/A	0	1	0,0 %	0,00	6.914,90	6.914,90	-	0,00	6.914,90	6.914,90	-
INSPECTOR/A	2	18	10,0 %	5.219,60	4.751,78	4.798,56	-9,85%	5.219,60	4.508,60	4.508,60	-15,77%
JEFATURA DE PROYECTO	0	1	0,0 %	0,00	4.777,52	4.777,52	-	0,00	4.777,52	4.777,52	-
JEFATURA DE VENTAS	0	1	0,0 %	0,00	4.532,40	4.532,40	-	0,00	4.532,40	4.532,40	-
JEFE/A SEGURIDAD	0	1	0,0 %	0,00	5.289,96	5.289,96	-	0,00	5.289,96	5.289,96	-
OFICIAL DE SEGUNDA ADMI	1	0	100,0 %	4.102,72	0,00	4.102,72	-	4.102,72	0,00	4.102,72	-
OPERADOR/A DE SEGURIDA	3	0	100,0 %	3.086,71	0,00	3.086,71	-	3.086,76	0,00	3.086,76	-
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0	3	0,0 %	0,00	4.062,26	4.062,26	-	0,00	3.719,38	3.719,38	-
VIGILANTE SEGURIDAD	70	420	14,3 %	4.417,54	4.624,78	4.595,17	4,48%	3.595,59	3.588,03	3.588,03	-0,21%
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>450</b>	<b>14,4 %</b>	<b>4.381,97</b>	<b>4.638,35</b>	<b>4.601,31</b>	<b>5,53%</b>	<b>3.595,59</b>	<b>3.611,28</b>	<b>3.611,28</b>	<b>0,43%</b>

MEDIAS - TOTAL RETRIBUCIONES								MEDIANAS - TOTAL RETRIBUCIONES			
CATEGORÍAS PROFESIONALES	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
COORDINADOR/A DE SERVIC	0	4	0,0 %	0,00	29.938,30	29.938,30	-	0,00	28.968,13	28.968,13	-
DIRECTOR/A DE OPERACION	0	1	0,0 %	0,00	49.946,72	49.946,72	-	0,00	49.946,72	49.946,72	-
DIRECTOR/A TÉCNICO DE S	0	1	0,0 %	0,00	44.960,32	44.960,32	-	0,00	44.960,32	44.960,32	-
ENCARGADO/A	0	1	0,0 %	0,00	34.600,59	34.600,59	-	0,00	34.600,59	34.600,59	-
INSPECTOR/A	2	18	10,0 %	31.738,66	32.034,08	32.004,54	0,92%	31.738,66	31.231,03	31.231,03	-1,63%
JEFATURA DE PROYECTO	0	1	0,0 %	0,00	38.093,82	38.093,82	-	0,00	38.093,82	38.093,82	-
JEFATURA DE VENTAS	0	1	0,0 %	0,00	47.935,10	47.935,10	-	0,00	47.935,10	47.935,10	-
JEFE/A SEGURIDAD	0	1	0,0 %	0,00	44.953,66	44.953,66	-	0,00	44.953,66	44.953,66	-
OFICIAL DE SEGUNDA ADMI	1	0	100,0 %	30.494,92	0,00	30.494,92	-	30.494,92	0,00	30.494,92	-
OPERADOR/A DE SEGURIDA	3	0	100,0 %	21.467,88	0,00	21.467,88	-	21.394,13	0,00	21.394,13	-
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0	3	0,0 %	0,00	32.713,02	32.713,02	-	0,00	32.883,97	32.883,97	-
VIGILANTE SEGURIDAD	71	426	14,3 %	26.968,34	28.501,06	28.282,10	5,38%	24.402,93	24.932,24	24.819,66	2,12%
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>457</b>	<b>14,4 %</b>	<b>26.923,74</b>	<b>28.876,26</b>	<b>28.594,71</b>	<b>6,76%</b>	<b>24.402,93</b>	<b>25.421,64</b>	<b>25.272,15</b>	<b>4,01%</b>

En este caso, la valoración de puestos de trabajo se ajusta a lo dispuesto en el Convenio y normativas aplicables al sector, puesto que en ellas se dispone los requisitos mínimos que deben cumplir las personas trabajadoras, dependiendo del puesto de trabajo al que quieran acceder y, de la misma manera, le indica a SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL los requisitos mínimos que debe solicitar en la oferta de empleo.

Mediante el sistema de valoración de puestos de trabajo por puntos de factor, obtenemos una valoración objetiva de los diferentes puestos de trabajo, basado en los siguientes conceptos:

#### CONOCIMIENTO Y APTITUDES

Formación académica

Conocimiento informático

Destreza manual/precisión/habilidad

Habilidades/capacidades sociales.

#### RESPONSABILIDADES

Responsabilidad sobre material

Responsabilidad sobre las personas

Responsabilidad financiera

Responsabilidad sobre los datos confidenciales

#### CONDICIONES DE TRABAJO

Viajes

Riesgos

Disponibilidad Horaria

#### ESFUERZO

Físico

Psicológico/Mental

### PLAN DE ACTUACIÓN

Visto el resultado de los datos Anualizados se propone un Plan de Actuación que busca corregir las desigualdades retributivas que puedan o pudieran darse, estableciendo objetivos, actuaciones, así como el cronograma y las personas responsables de su implantación y seguimiento.

Se han ido estableciendo, a lo largo de las acciones del Plan de Igualdad objetivos y medidas tendentes a reducir hasta eliminar la posible brecha salarial de género existente. Estas son:

- En el área de clasificación profesional el objetivo es “Alcanzar, de manera progresiva, una presencia equilibrada en toda la estructura de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL, especialmente en los puestos donde hay menos representación, así como en los órganos directivos de la entidad”. Así como “Establecer una catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios”.

Una de las acciones que directamente afecta a la brecha salarial es el objetivo de “Contar con un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, equidad y no discriminación”, desarrollado a través de las siguientes medidas:

- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.
- Regular una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.
- En el área de acceso al empleo se establece el objetivo prioritario de “Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción”, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.
- Se establece en el área de ordenación de los tiempos de trabajo, Conciliación y corresponsabilidad, el objetivo de “Conseguir que la plantilla pueda hacer compatible su desarrollo profesional con el personal y familiar”, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.

El compromiso de la entidad es velar por que estos objetivos no dejen de cumplirse.

1. **Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y Anualizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.**

Indicadores:

- Auditoría salarial
- Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor

2. **Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 10% 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.**

Indicadores:

- Brechas salariales observadas
- Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento

3. **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**

Indicadores:

Análisis de los conceptos salariales

## 4. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN

El Plan de Igualdad se define como un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persiguen integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las distintas áreas de actuación de la organización que se establecen después de haber realizado el diagnóstico de situación y estudiado los resultados del mismo.

El diagnóstico de situación es un análisis detallado, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización realizado mediante la recogida de información, y el análisis de distintas áreas y ámbitos. Para realizar este análisis detallado es imprescindible recopilar información tanto de aspectos básicos, internos y externos de la organización. El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres establece las áreas mínimas de estudio para la elaboración del diagnóstico.

SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL para elaborar el diagnóstico de situación ha recogido información cuantitativa y cualitativa, desagregada por sexos, sobre los siguientes ámbitos de intervención: acceso y selección a la organización; clasificación profesional; modalidades de contratación y jornada laboral; antigüedad; promoción; formación; conciliación de la vida familiar, laboral y personal; retribución y política salarial; salud laboral desde perspectiva de género; prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral; y la violencia de género.

Tras el estudio de la información recopilada se ha elaborado un informe de resultado detectando aquellas áreas o ámbitos que requieren la aplicación objetivos, así como medidas y acciones para la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el trabajo y la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades en la organización.

## 5.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A continuación, se presentan los **objetivos estratégicos** de la implantación del Plan de Igualdad en los distintos ámbitos de intervención, así como la finalidad de la implantación de medidas en el ámbito y áreas correspondientes.

ÁREAS DE ACTUACIÓN	
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación con igualdad de oportunidades en el acceso y contratación a la organización.
<b>Implantación de medidas</b>	Eliminación de todas aquellas barreras que dificultan el acceso en igualdad de condiciones a la organización entre hombres y mujeres.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación en la clasificación profesional.
<b>Implantación de medidas</b>	Equilibrio de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales de la organización.
FORMACIÓN	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres y hombres en el acceso a los planes de formación profesional de la organización.
<b>Implantación de medidas</b>	Establecimiento de criterios y estrategias no discriminatorias para el acceso a los planes de formación.
PROMOCIÓN	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres y hombres en las promociones profesionales de la organización.
<b>Implantación de medidas</b>	Establecimiento de criterios y estrategias no discriminatorias para el acceso a los planes de promoción profesional.
CONDICIONES DE TRABAJO	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación y con igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo.
<b>Implantación de medidas</b>	Eliminación de todas aquellas condiciones de trabajo que dificultan la igualdad entre hombres y mujeres en la organización.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres y hombres en el acceso y disfrute de las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
<b>Implantación de medidas</b>	Establecimiento de acciones y medidas que garanticen la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

<b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral con una distribución equitativa entre hombres y mujeres en los distintos departamentos y áreas, así como en los puestos intermedios o superiores.
<b>Implantación de medidas</b>	Reducción de la diferencia de número de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales de la organización.
<b>AUDITORIA RETRIBUTIVA</b>	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral sin brecha salarial entre mujeres y hombres.
<b>Implantación de medidas</b>	Disposición de un sistema retributivo no discriminatorio.
<b>SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno saludable y libre de riesgos para mujeres y hombres, a partir de la implantación de una estrategia de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud que incorpore la perspectiva de género.
<b>Implantación de medidas</b>	Reducción de los riesgos laborales a los que se pueden exponer las mujeres y los hombres por sus específicas y respectivas condiciones de salud y de lugar de trabajo.
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo a partir de la generación de una cultura de respeto de la igualdad y la implantación de los instrumentos necesarios.
<b>Implantación de medidas</b>	Neutralizar las situaciones que se configuran como acoso, identificado mediante el abordaje de la prevención de acoso sexual y por razón de sexo, la normalización de la activación del protocolo como una herramienta institucional y la sanción efectiva de los comportamientos de acoso.
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.
<b>Implantación de medidas</b>	Hay que asegurar que las mujeres víctimas de violencia de género tienen toda la información necesaria para hacer uso de los derechos que le asisten, en el ámbito laboral, por encontrarse en una situación de violencia de género.
<b>COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.
<b>Implantación de medidas</b>	Garantizar que la empresa haya integrado una comunicación desde la perspectiva de género

## 5.2 OBJETIVOS Y MEDIDAS TRANSVERSALES

Una vez definidos los objetivos estratégicos del Plan de Igualdad y de cada una de las áreas de intervención se establecen **los objetivos y medidas transversales** que afectan a la totalidad de las áreas de actuación de la organización.

ÁREA DE ACTUACIÓN	TOTALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN		
<b>Objetivo principal</b>	Implantación de un Plan de Igualdad en la organización		
Medidas transversales	Responsable	Fecha de ejecución	
Compromiso de la dirección con el Plan de Igualdad	Órgano de Gobierno	2025	
Creación de la Comisión Negociadora	Órgano de Gobierno Representantes de los trabajadores/trabajadoras	2025	
Aprobación del Plan de Igualdad	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora	2026	
Realización del diagnóstico de situación de igualdad	Comisión Negociadora	2025	
Establecimiento de los objetivos y medidas concretas en materia de igualdad	Comisión Negociadora	2026	
Creación de un canal de comunicación en materia de igualdad	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora	2025	
Registro del Plan de Igualdad	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Persona habilitada	2026	
Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad	Comisión Negociadora Asesoría Externa	Anual	

## 5.3 OBJETIVOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS

Por último, se establecen los **objetivos concretos** de cada una de las áreas de actuación y las **medidas específicas** a implementar detallando de cada una: las acciones concretas que la integran, la persona o personas responsables de su implantación, su entrada en vigor y sus indicadores de cumplimiento.

ÁREA DE ACTUACIÓN	RESPONSABLE DE IGUALDAD
<b>Objetivos</b>	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

<b>Medida 1</b>	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.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza

<b>Medida 2</b>	Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la Firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Correo electrónico creado.

<b>Medida 3</b>	Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento. Sindicato firmante del Plan de Igualdad.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nombramiento de las personas 8 horas al mes.

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
<b>Objetivos</b>	<p>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical</p> <p>Lograr una representación equilibrada de las personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.</p>

<b>Medida 1</b>	Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género.

<b>Medida 2</b>	Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	4º trimestre año 1
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Documento de procedimiento

<b>Medida 3</b>	Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	4º trimestre año 1
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Comunicación de la política a la plantilla.

<b>Medida 4</b>	Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.
-----------------	--

<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	4º trimestre año 1
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Anualizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.

<b>Medida 5</b>	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anualmente
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.

<b>Medida 6</b>	Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la Firma del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Canales empleados, nº de comunicaciones y nº de personas que solicitan dichas vacantes.

<b>Medida 7</b>	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.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Análisis de un muestreo

<b>Medida 8</b>	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.

<b>Temporalización</b>	Desde la Firma del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Muestreo de la documentación

<b>Medida 9</b>	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres

<b>Medida 10</b>	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos mujeres y hombres/personas trabajadoras que cumplan los siguientes requisitos”).
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la Firma del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres

<b>Medida 11</b>	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la Firma del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres

<b>Medida 12</b>	Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.

<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Informe anual /por mujeres hombres.

<b>Medida 13</b>	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, Anualizando la idoneidad de los currículums, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Informe anual

<b>Medida 14</b>	Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Informe anual / por mujeres y hombres

<b>Medida 15</b>	Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Informe anual / por mujeres y hombres

<b>Medida 16</b>	Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Informe anual / por mujeres y hombres

<b>Medida 17</b>	Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la Firma del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con porcentaje de mayor desigualdad, por sexo

<b>Medida 18</b>	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Porcentaje y número de mujeres respecto a hombres, por provincia

<b>Medida 19</b>	Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual/durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Incremento de mujeres sobre diagnóstico

<b>Medida 20</b>	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas de mujeres.

<b>Medida 21</b>	Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.
------------------	---

<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la Firma del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.

<b>Medida 22</b>	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia de mujeres (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la Firma del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.

<b>Medida 23</b>	Establecer colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.

AREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
<b>Objetivos</b>	<p>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.</p> <p>Anualizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.</p>

<b>Medida 1</b>	Realizar un documento de 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 las funciones
-----------------	---

	de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.
<b>Responsable</b>	Dirección/RRHH
<b>Temporalización</b>	Cada 2 años
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.

<b>Medida 2</b>	La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.
<b>Responsable</b>	Dirección/RRHH
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.

<b>Medida 3</b>	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.
<b>Responsable</b>	Dirección/RRHH
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Denominaciones neutras

<b>Medida 4</b>	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
<b>Responsable</b>	Dirección/RRHH
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Nº de personas afectadas.

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>FORMACIÓN</b>
--------------------------	------------------

<b>Objetivos</b>	<p>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.</p> <p>Garantizar el acceso de las personas trabajadoras en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa</p> <p>Promover y retener el talento de las mujeres en la empresa</p>
------------------	--

<b>Medida 1</b>	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.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	<p>Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.</p> <p>Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo</p> <p>Puesto de las personas formadas</p>

<b>Medida 2</b>	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	<p>Contenidos de los módulos Modalidad de impartición</p> <p>Nº de personas formadas y horas desagregado por sexo</p>

<b>Medida 3</b>	Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras), que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.

<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.
------------------------------------	--

<b>Medida 4</b>	Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Revisión de contenidos

<b>Medida 5</b>	Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Miembros de la comisión formados.

<b>Medida 6</b>	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Contenido de la campaña.

<b>Medida 7</b>	Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Estudios realizados y sus resultados.

<b>Medida 8</b>	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.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.

<b>Medida 9</b>	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.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Informe de formación

<b>Medida 10</b>	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres.  Nº personas a la que se la ha ofrecido.

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>PROMOCIÓN</b>
<b>Objetivos</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.  Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

<b>Medida 1</b>	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al
-----------------	---

	sexo y que cuente siempre con la participación de la Comisión Negociadora de oportunidades en el proceso.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Procedimiento elaborado  Medios por los que se difunde  Nº de mujeres y hombres a quienes llega

<b>Medida 2</b>	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares, portal del empleado/a...) así como de los requisitos para promocionar.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Muestreo procedimiento

<b>Medida 3</b>	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.

<b>Medida 4</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 las empresas.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.

<b>Medida 5</b>	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de personas por sexo y registro de datos.

<b>Medida 6</b>	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Informe estadístico.

<b>Medida 7</b>	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, Anualizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Informe estadístico.

<b>Medida 8</b>	Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras del personal en los procesos de promoción profesional.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Programas diseñados y evolución de la participación de mujeres en procesos de promoción profesional.

<b>Medida 9</b>	Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Tope horario establecido

<b>Medida 10</b>	Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.

<b>Medida 11</b>	Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de hombres y mujeres que participan.

<b>Medida 12</b>	Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia del mismo.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Porcentaje de mujeres por grupo y categoría profesional.  Seguimiento anual

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO
<b>Objetivos</b>	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo.

<b>Medida 1</b>	Construir o habilitar o considerar el uso diferenciado de espacios para mujeres, como por ejemplo vestuarios en los centros de trabajo, para facilitar la futura incorporación de mujeres. En caso de que la decisión última al respecto no sea por parte de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL, sino de las empresas que contratan sus servicios, deberá aportarse la petición a dichas empresas para que consideren esa construcción o habilitación de espacios diferenciando su uso para ambos sexos.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nuevos espacios para mujeres en los distintos centros de trabajo  Aportación de la petición de construcción o habilitación de espacios diferenciando su uso para ambos sexos a las empresas que contratan servicios de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL.

<b>Medida 2</b>	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja definitiva, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de bajas desagregadas por sexo: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada.

	Entrevista elaborada
	Resultados de esta

<b>Medida 3</b>	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de transformaciones y aumentos de jornada Nº de solicitudes desagregadas por sexo

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>AUDITORIA RETRIBUTIVA</b>
<b>Objetivos</b>	Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor

<b>Medida 1</b>	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y Anualizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual/bienal
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Registro salarial anual Auditoría salarial bienal

<b>Medida 2</b>	Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 10% 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.
-----------------	---

<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Brechas salariales observadas  Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento

<b>Medida 3</b>	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Análisis de los conceptos salariales

ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
<b>Objetivos</b>	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.  Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

<b>Medida 1</b>	Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la Firma del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Publicación e-mailing y/o portal del empleado/a.

<b>Medida 2</b>	Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo. RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de
-----------------	--

	adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Publicación e-mailing y/o portal del empleado/a.

<b>Medida 3</b>	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de solicitudes hombre/mujer.

<b>Medida 4</b>	Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos

<b>Medida 5</b>	Se entregarán cuadrantes 15 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciará los cuadrantes 75% anuales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.

<b>Indicadores de cumplimiento</b>	<p>Muestreo</p> <p>Compromiso por parte de las personas trabajadoras encargadas de realizar dichos cuadrantes de cumplir con los plazos negociados y aprobados en el Plan de Igualdad</p> <p>Seguimiento mensual y, en caso de producirse un retraso, explicar los motivos del mismo.</p>
------------------------------------	---

<b>Medida 6</b>	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>Medida 7</b>	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de solicitudes

<b>Medida 8</b>	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>Medida 9</b>	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
-----------------	--

<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>Medida 10</b>	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de solicitudes  Propuesta de puestos de trabajo donde es posible aplicar esta medida cuando la persona trabajadora solicite dicho derecho.  Argumentación de motivos por los que no puede aplicarse este derecho a su puesto de trabajo, en su caso.

<b>Medida 11</b>	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>Medida 12</b>	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>Indicadores de cumplimiento</b>	
------------------------------------	--

<b>Medida 13</b>	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años enfermedades crónicas, personas dependientes y tratamientos de oncología, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 10 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>Medida 14</b>	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>Medida 15</b>	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un/a progenitor/a, si organizativamente es posible, según lo establecido en el régimen de visitas.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>Medida 16</b>	Las personas trabajadoras, que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los/as hijos/as que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.

<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>Medida 17</b>	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>Medida 18</b>	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>Medida 19</b>	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<b>Medida 20</b>	Se cambiarán jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, si las condiciones del servicio lo permiten. Se hará un seguimiento anual de las
------------------	---

	solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, que se notificarán con urgencia.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de solicitudes

<b>Medida 21</b>	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de solicitudes

<b>Medida 22</b>	Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, y se notificarán con urgencia.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo

<b>Medida 23</b>	Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
	Nº de jornadas continuas/jornada partida desagregadas por sexo.

Indicadores de cumplimiento	
-----------------------------	--

<b>Medida 24</b>	Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida, en aquellos puestos cuya naturaleza de sus funciones así lo permitan.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Política de flexibilización de horarios y nº de peticiones

<b>Medida 25</b>	Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Política de adaptación y nº de peticiones

<b>Medida 26</b>	Adaptar la jornada a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>
<b>Objetivos</b>	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

<b>Medida 1</b>	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo

<b>Medida 2</b>	Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Informe anual

<b>Medida 3</b>	Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de mujeres y hombres

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL</b>
<b>Objetivos</b>	Garantizar un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo a partir de la generación de una cultura de respeto de la igualdad y la implantación de los instrumentos necesarios. Establecer los mecanismos necesarios para velar y eliminar conductas que generen posibles situaciones de acoso sexual. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

<b>Medida 1</b>	Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLPT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Elaboración declaración de principios

<b>Medida 2</b>	Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Difusión de la declaración de principios a la plantilla

<b>Medida 3</b>	Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Elaboración o revisión del protocolo

<b>Medida 4</b>	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
-----------------	--

<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Contenido y número de veces que se ha incluido

<b>Medida 5</b>	Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de formaciones y nº de horas

<b>Medida 6</b>	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado

<b>Medida 7</b>	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Acciones y contenido de las mismas.

<b>Medida 8</b>	Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.
-----------------	---

<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Medidas de difusión del protocolo y comprobación de accesibilidad.

<b>Medida 9</b>	Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar la confidencialidad del procedimiento.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Canal creado y medidas para preservar la confidencialidad del procedimiento

ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
<b>Objetivos</b>	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>Medida 1</b>	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.

<b>Medida 2</b>	Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.

<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.

<b>Medida 3</b>	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados

<b>Medida 4</b>	Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación en las evaluaciones de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Incorporación de la perspectiva de género

<b>Medida 5</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.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Anual / durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.

<b>Medida 6</b>	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.

<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Incorporación de la perspectiva de género.

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
<b>Objetivos</b>	<p>Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.</p> <p>Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.</p> <p>Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.</p> <p>Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.</p> <p>Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad</p>

<b>Medida 1</b>	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Revisión documentación

<b>Medida 2</b>	Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Elaboración del manual

<b>Medida 3</b>	Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas

<b>Medida 4</b>	Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas

<b>Medida 5</b>	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios y portal del empleado/a, facilitando su acceso a toda la plantilla.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Creación de la sección y contenidos de la misma

<b>Medida 6</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
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Creación del espacio y contenidos

<b>Medida 7</b>	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de veces

<b>Medida 8</b>	Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Documento de política emitido por empresas

<b>Medida 9</b>	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Campaña y contenido

<b>Medida 10</b>	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.

<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Colaboraciones
------------------------------------	----------------

<b>Medida 11</b>	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Diseño y difusión de la campaña

<b>Medida 12</b>	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de personas informadas

<b>Medida 13</b>	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Espacio en la memoria

<b>Medida 14</b>	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.

<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Aplicación de la medida
------------------------------------	-------------------------

<b>Medida 15</b>	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Folleto y nº de personas informadas

<b>Medida 16</b>	Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Folleto y nº de personas informadas

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>
<b>Objetivos</b>	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.

<b>Medida 1</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"
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
	Muestra de comunicaciones.

<b>Indicadores de cumplimiento</b>	
------------------------------------	--

<b>Medida 2</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 otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de veces que se aplica  Medidas solicitadas / Medidas concedidas

<b>Medida 3</b>	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre)
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Campaña y envío de la misma.

<b>Medida 4</b>	La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº solicitudes / nº concesiones

<b>Medida 5</b>	La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.

<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nºsolicitudes /nº concesiones

<b>Medida 6</b>	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nºsolicitudes /nº concesiones

<b>Medida 7</b>	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nºsolicitudes /nº concesiones

<b>Medida 8</b>	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nºsolicitudes /nº concesiones

<b>Medida 9</b>	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.
-----------------	--

<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº solicitudes /nº concesiones

<b>Medida 10</b>	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Registro de casos

<b>Medida 11</b>	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Registro de casos

<b>Medida 12</b>	La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº solicitudes / nº concesiones

<b>Medida 13</b>	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.
------------------	---

<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº solicitudes / nº concesiones

<b>Medida 14</b>	A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº solicitudes / nº concesiones

<b>Medida 15</b>	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Asistencia psicológica para víctimas de violencia de género

<b>Medida 16</b>	La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Concesión ayuda económica

<b>Medida 17</b>	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.

<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.

<b>Medida 18</b>	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión Negociadora. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Registro casos

## 5.4 MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES PREVISTOS

Para la elaboración del Plan de Igualdad, garantizando los trabajos de desarrollo, implantación, aplicación de medidas y acciones y cumplimiento de objetivos, la dirección de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL ha decidido contar con medios internos y externos.

A la participación imprescindible de la gerencia al máximo nivel, del departamento de personas y de los sindicatos más representativos de nuestro sector en representación legal de las personas trabajadoras se une la contratación de la empresa CONVERSIA experta en materia de Igualdad de Oportunidades, de tal modo que la diversidad de conocimientos y experiencias permita la creación de un modelo de igualdad que, respetando las normas y principios legales, sea adecuado, proporcionado y realista.

Se ha creado una partida económica, en los presupuestos de la organización, adecuada a la magnitud de los trabajos a desarrollar, y en consonancia con los recursos asignados.

A continuación, se definen los aspectos básicos que se deben cumplir para tener éxito en la implementación y posterior evaluación del plan de igualdad.

El sistema de evaluación y seguimiento seguirá las premisas básicas establecidas por la entidad, guías y herramientas para la implementación de los planes de igualdad, las cuales parten de tres premisas básicas para garantizar la ejecución.

Los siguientes tres aspectos son imprescindibles para que un Plan pueda desarrollarse con éxito. Es necesario disponer de un programa de trabajo con un presupuesto específico, así como contar con personas que impulsen su desarrollo y la participación del resto del personal.

En este sentido, se crean una serie de equipos que asegurarán la ejecución y la coordinación del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL.

## PLAN PARA LA IGUALDAD

### Estructura de impulso

La Comisión Negociadora creada será quien vele por el desarrollo del Plan de Igualdad. Entre las funciones, están la puesta en marcha, coordinación, seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del Plan de Igualdad que irán en línea con la entidad. Por otro lado, se crearán grupos de trabajo que se consideren necesarios para conseguir los objetivos del Plan propuestos. El equipo contará con asesoramiento externo en materia de igualdad puntualmente.

### Recursos económicos

Para la ejecución de este Plan, se tendrán que destinar recursos económicos propios que se presupuestarán anualmente o se solicitarán a las fuentes de financiación de la entidad.

### Herramientas de seguimiento



adaptarán al enfoque de género las herramientas de gestión que ya utiliza SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL. Se realizará un Informe anual que muestre el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad y su impacto.

## 5. SEGUIMIENTOS

### 6.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad constituyen un proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las organizaciones de actuación.

El seguimiento es un sistema de observación continuada, en el presente caso, del Plan de Igualdad, que se aprueba en una organización mediante la recogida sistemática de información. La finalidad del seguimiento es conocer el estado de la implantación del Plan de Igualdad y subsanar aquellas dificultades que puedan obstaculizar el desarrollo de cada una de las acciones que contempla el Plan de Igualdad. En suma, consiste en realizar un seguimiento continuo de los resultados obtenidos y la inversión económica, material y humana realizada.

La evaluación es un sistema que permitirá conocer el nivel de realización del Plan de Igualdad, así como su impacto y la necesidad de seguir impulsando medidas de igualdad de género en la organización.

Los Planes de Igualdad deben entenderse como “documentos vivos”, es decir, herramientas dinámicas y activas. La evaluación y el seguimiento son fundamentales para dar flexibilidad al Plan de Igualdad y, en consecuencia, ajustar su contenido con la finalidad de que se pueda adaptar a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización, algo imprescindible para el éxito de su desarrollo. El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

## 6.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

### Objetivos del seguimiento

Los objetivos principales del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad son:

- Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Conocer el grado de ejecución de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad y su ajuste al tiempo y forma previstos.
- Plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas.
- Anualizar la continuidad del Plan de Igualdad.
- Identificar las dificultades que se presenten durante su desarrollo y sus posibles causas.
- Proponer mejoras.
- Definir nuevas estrategias.

## Responsables del seguimiento y la evaluación

La Comisión Negociadora de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL es quien tiene encomendadas las funciones de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad para evaluar el grado de cumplimiento del mismo, así como de los objetivos marcados y las medidas programadas. Además, corresponde a la Comisión Negociadora el diseño de los indicadores de cumplimiento de cada una de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora, para conocer el grado de ejecución de cada una de las acciones definidas en el Plan de Igualdad, podrá requerir a los responsables de ejecución de la misma un informe sobre el estado de implantación de la medida.

Además, el órgano de gobierno de la organización facilitará el proceso de seguimiento y evaluación y proporcionar los instrumentos y recursos necesarios para su desarrollo.

Todas las acciones de seguimiento y evaluación se pondrán por escrito en un acta que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final y redactar el informe correspondiente.

Asimismo, a través de la Comisión Negociadora, se informará a la plantilla del desarrollo y resultados de la aplicación del Plan de Igualdad.

Funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso las adaptaciones necesarias para su obtención.

## Indicadores de seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones definidas

Para evaluar el Plan de Igualdad de una forma eficaz, se tomará como referencia el sistema de indicadores que se ha establecido para cada una de las medidas a implementar, así como el registro de las actuaciones de puesta en marcha de cada una de ellas.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrán en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de mejora en la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Informe final y conclusiones.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

## Periodicidad del seguimiento y la evaluación

SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL evaluará de forma periódica, como mínimo anualmente, los resultados de la implantación del Plan de Igualdad para evaluar si se están alcanzando los objetivos planteados, plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas de cara al futuro o bien, si no se han conseguido los objetivos deseados, el seguimiento y la evaluación servirán para volver a enfocar los objetivos y planes de acción trazados y así poder definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr los objetivos planificados. El sistema de seguimiento y evaluación posibilita incorporar nuevas medidas para corregir las

posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del Plan de Igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas.

El Plan de Igualdad será revisado al menos en dos ocasiones durante su vigencia mediante una evaluación intermedia y otra final, así como en los casos que así lo establezca la normativa.

La evaluación intermedia tendrá como finalidad conocer el estado del proceso de implantación del Plan de Igualdad y establecer, en caso necesario, las medidas de ajuste necesario.

La evaluación final, al cumplimiento de la vigencia del Plan de Igualdad, tendrá por objeto elaborar un informe del estado de implantación del Plan de Igualdad y de su eficacia.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá realizar una evaluación del Plan de Igualdad en cualquier momento cuando así sea acordado por la Comisión Negociadora de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL.

### 6.3 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas del Plan de Igualdad serán revisadas 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 apareciéndose en relación con la consecución de los objetivos fijados.

De acuerdo con 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 colectivo de trabajo, el Plan de Igualdad se revisará de forma obligatoria cuando concurren las siguientes circunstancias:

- En caso de que haya que añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apareciéndose en relación con la consecución de los objetivos del Plan.
- En caso de que así lo estipule el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad.
- En caso de que el Plan deba adecuarse a nuevos requisitos legales y reglamentarios o al resultado de una Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización.
- En caso de modificación sustancial de la plantilla de la organización, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones Actualizadas en el diagnóstico de situación que hayan servido de base para su elaboración.
- En caso de resolución judicial que condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad implicará la actualización del Diagnóstico de situación, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

## 6.4 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN

Reunidos en Madrid y telemáticamente, el día 30 de enero de 2026, con el siguiente orden del día:

### **Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Empresa SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL.**

Por la Representación de la Parte Social:

- En centros de trabajo con RLPT:
  - Dña.: Marian Andronachi (vigilante de seguridad. Es miembro del Comité de Empresa por UGT)
  - D.: Cristofer Blázquez Morante (vigilante de seguridad. Es miembro del Comité de Empresa por CCOO)
  - D.: Juan Manuel Laorden Parquer (vigilante de seguridad. Es miembro del Comité de Empresa por UIT)
- En centros de trabajo sin RLPT:
  - Dña.: María Victoria Embid Martín (FESMUGT)
  - Dña.: Marian López Martínez (CCOO del Hábitat)
  - Dña.: Vanesa Navarro Rodríguez (FTSP USO)

Por la Representación de la Empresa:

- D. Ángel Fernández Fernández (Director de Recursos Humanos)
- Dña.: María Juliana Castellano Hernández (Administración)
- Dña.: Alexandra Sanz Rivera (Administración)

### **EXPONEN**

Que con fecha 30 de enero de 2026, la representación de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL y la representación de la parte social, acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I PLAN DE IGUALDAD DE SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL.

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

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

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

El seguimiento tiene como objetivos:

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

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

## ACUERDAN

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

La Comisión de Seguimiento del I PLAN DE IGUALDAD DE SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo aprobado 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 social:

Por los centros con RLPT:

- Dña.: Marian Andronachi (vigilante de seguridad. Es miembro del Comité de Empresa por UGT)
- D.: Cristófer Blázquez Morante (vigilante de seguridad. Es miembro del Comité de Empresa por CCOO)
- D.: Juan Manuel Laorden Parquer (vigilante de seguridad. Es miembro del Comité de Empresa por UIT)

Por los centros sin RLPT:

- Dña.: María Victoria Embid Martín (FESMUGT)
- Dña.: Marian López Martínez (CCOO del Hábitat)
- Dña.: Vanesa Navarro Rodríguez (FTSP USO)

#### Por la parte empresarial:

- D. Ángel Fernández Fernández (Director de Recursos Humanos)
- Dña.: María Juliana Castellano Hernández (Administración)
- Dña.: Alexandra Sanz Rivera (Administración)

Ambas partes, social y empresarial, aúnan el mismo poder de decisión en la Comisión, cada una ostenta la mitad del mismo en la Mesa.

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

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

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

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

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

#### **Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.**

#### **La Comisión acuerda reunirse:**

- De manera ordinaria, una vez al año: La fecha de la próxima reunión se ha agendado para el día 25 de febrero de 2027 a las 11:00h.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud.

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

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

### **Herramientas:**

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

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

### **Actas:**

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

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

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

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

### **Adopción de acuerdos:**

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

## **Artículo 5.- Confidencialidad**

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

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

## **Artículo 6.- Recursos**

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, en el caso de la RLPT, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

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

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

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

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

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

#### **Artículo 8.- Vigencia del reglamento**

El presente Reglamento tendrá la vigencia de 4 años contando desde la fecha de aprobación o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

#### **Artículo 9.- Comunicación a la plantilla**

Las organizaciones sindicales, que forman parte de la mesa negociadora, podrán ir a los centros sin representación legal de las personas trabajadoras para comunicar a la plantilla, la negociación y difusión del plan de igualdad de la empresa SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL, siempre con previo aviso y con la única finalidad de asegurar la correcta difusión del Plan de Igualdad de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL.

#### **Artículo 10: Solución Extrajudicial de Conflictos**

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

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

#### **Artículo 11: Negociación del nuevo Plan de Igualdad**

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

### **6.5 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN**

Las modificaciones del Plan de Igualdad deberán ser acordadas y aprobadas por la Comisión Negociadora. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad implicará la actualización del Diagnóstico de situación, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Una vez transcurridos 4 años desde la entrada en vigor del plan, la comisión procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales más representativas el estado de las medidas y los resultados de las evaluaciones realizadas en materia de igualdad y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

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), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

## 6.6 CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se muestra una cronología orientativa para poder seguir y evaluar la correcta implantación de los objetivos planteados en SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL:

ÁREA DE ACTUACIÓN	TOTALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN		
<b>Tipo de evaluación</b>	Evaluación periódica		
<b>Objetivo principal</b>	Implantación de un Plan de Igualdad en la organización		
<b>Prioridad de las medidas</b>	ALTA		
Medidas transversales	Responsable	Plazo ejecución	
Compromiso de la dirección con el Plan de Igualdad	Órgano de Gobierno	1er Trimestre 2025	
Creación de la Comisión Negociadora	Órgano de Gobierno Representantes de los trabajadores/trabajadoras	2º Trimestre 2025	
Aprobación del Plan de Igualdad	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora	1er Trimestre 2026	
Realización del diagnóstico de situación de igualdad	Comisión Negociadora	3er Trimestre 2025	
Establecimiento de los objetivos y medidas concretas en materia de igualdad	Comisión Negociadora	3er Trimestre 2025	
Creación de un canal de comunicación en materia de igualdad	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos	2º Trimestre 2025	
Registro del Plan de igualdad	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Persona habilitada	2026	

ÁREA DE ACTUACIÓN	TOTALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN
Tipo de evaluación	Evaluación periódica

RESPONSABLE DE IGUALDAD					
Objetivo principal	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
Prioridad de las medidas	ALTA				
Medidas concretas	Responsable	Responsable de seguimiento	Plazo de ejecución	Periodo de implantación	Periodo de seguimiento o evaluación
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.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	1er trimestre año 1	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Trimestral
Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	1er trimestre año 1	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Trimestral
Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento. Sindicato firmante del Plan.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	1er trimestre año 1	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Trimestral

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
<b>Objetivo principal</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.				
	Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.				
<b>Prioridad de las medidas</b>	ALTA				
Medidas concretas	Responsable	Responsable de seguimiento	Plazo de ejecución	Periodo de implantación	Periodo de seguimiento o evaluación
Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Desde la firma del Plan de Igualdad	Trimestral
Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Último trimestre 2026	Trimestral
Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Último trimestre 2026	Trimestral
Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Último trimestre 2026	Semestral

entrevistas con perspectiva de género.					
Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Desde la firma del Plan de Igualdad	Semestral
Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Desde la firma del Plan de Igualdad	Trimestral
Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Desde la firma del Plan de Igualdad	Semestral
Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Desde la firma del Plan de Igualdad	Semestral
Establecer colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Desde la firma del Plan de Igualdad	Semestral

Prioridad de las medidas	MEDIA				
Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Último trimestre 2026	Semestral
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.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual	Anual
Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Desde la firma del Plan de Igualdad	Anual
Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual	Anual
Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual	Anual

objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.					
Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, Anualizando la idoneidad de los currículums, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual	Anual
Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual	Anual
Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Semestral
Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual	Semestral
Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Desde la firma del Plan de Igualdad	Semestral

Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual	Anual
Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual/Durante la vigencia	Anual
Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual	Anual

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<b>Objetivo principal</b>	<p>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.</p> <p>Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.</p>				
<b>Prioridad de las medidas</b>	ALTA				
Medidas concretas	Responsable	Responsable de seguimiento	Plazo de ejecución	Periodo de implantación	Periodo de seguimiento y evaluación
Realizar un documento de 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 las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	3er trimestre año 3	Cada dos años	Bianual

trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.					
<b>Prioridad de las medidas</b>	MEDIA				
La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	4º trimestre año 1	Desde la firma del Plan de Igualdad	Anual
Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	4º trimestre año 1	Desde la firma del Plan de Igualdad	Anual
Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anual	Desde la firma del Plan de Igualdad	Anual

FORMACIÓN					
<b>Objetivo principal</b>	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.				
	Garantizar el acceso de las personas trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa				
<b>Prioridad de las medidas</b>	ALTA				
<b>Medidas concretas</b>	<b>Responsable</b>	<b>Responsable de seguimiento</b>	<b>Plazo de ejecución</b>	<b>Periodo de implantación</b>	<b>Periodo de seguimiento y evaluación</b>

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.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH Departamento/persona responsable de Formación.	Comisión de seguimiento	2º trimestre desde la fecha de aprobación del plan	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Trimestral
Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH Departamento/persona responsable de Formación.	Comisión de seguimiento	2º trimestre desde la fecha de aprobación del plan	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras), que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH Departamento/persona responsable de Formación.	Comisión de seguimiento	3er trimestre año 2	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH Departamento/persona responsable de Formación.	Comisión de seguimiento	1er trimestre desde la fecha de aprobación del plan.	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Trimestral

Prioridad de las medidas	MEDIA				
Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	ANUALMENTE	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH Departamento/persona responsable de Formación.	Comisión de seguimiento	3er trimestre desde la fecha de aprobación del plan.	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH Departamento/persona responsable de Formación.	Comisión de seguimiento	3er trimestre desde la fecha de aprobación del plan.	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH Departamento/persona responsable de Formación.	Comisión de seguimiento	3er trimestre desde la fecha de aprobación del plan.	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH Departamento/persona responsable de Formación.	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual

según el tipo de curso y número de horas.					
Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/u online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH Departamento/persona responsable de Formación.	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual

PROMOCIÓN					
<b>Objetivo principal</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.				
<b>Prioridad de las medidas</b>	ALTA				
Medidas concretas	Responsable	Responsable de seguimiento	Plazo de ejecución	Periodo de implantación	Periodo de seguimiento y evaluación
Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al sexo y que cuente siempre con la participación de la Comisión Negociadora de oportunidades en el proceso.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	1er trimestre año 3	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
<b>Prioridad de las medidas</b>	MEDIA				
Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual

comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares, portal del empleado/a...) así como de los requisitos para promocionar.					
Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual

Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras del personal en los procesos de promoción profesional.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual

#### CONDICIONES DE TRABAJO

##### Objetivo principal

Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo.

Prioridad de las medidas	MEDIA				
Medidas concretas	Responsable	Responsable de seguimiento	Plazo de ejecución	Periodo de implantación	Periodo de seguimiento o evaluación
Construir o habilitar o considerar el uso diferenciado de espacios para mujeres, como por ejemplo vestuarios en los centros de trabajo, para facilitar la futura incorporación de mujeres. En caso de que la decisión última al respecto no sea por parte de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL, sino de las empresas que contratan sus servicios, deberá aportarse la petición a dichas empresas para que consideren esa construcción o habilitación de espacios diferenciando su uso para ambos sexos.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	1er trimestre año 3	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja definitiva, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual

<b>AUDITORIA RETRIBUTIVA</b>					
<b>Objetivo principal</b>	Garantizar un entorno laboral sin brecha salarial entre mujeres y hombres.				
<b>Prioridad de las medidas</b>	ALTA				
Medidas concretas	Responsable	Responsabl e de seguimient o	Plazo de ejecución	Periodo de implantación	Periodo de seguimient o y evaluación
Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y Anualizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	Anualment e	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual / Bianual
Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 10% 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.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	Anualment e	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
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	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	Anualment e	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual

**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

<b>Objetivo principal</b>	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>Prioridad de las medidas</b>	ALTA				
Medidas concretas	Responsable	Responsable de seguimiento	Plazo de ejecución	Periodo de implantación	Periodo de seguimiento o evaluación
Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	1er trimestre desde la fecha de aprobación del plan.	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo.  RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral

los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).					
Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Se entregarán cuadrantes 15 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciará los cuadrantes 75% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Mensual
Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	2º trimestre año 2	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral

Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años enfermedades crónicas, personas dependientes y tratamientos de oncología, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 10 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, si organizativamente es posible, según lo establecido en el régimen de visitas.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral

Las personas 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.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Se cambiarán jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, si las condiciones del servicio lo permiten. Se hará un seguimiento anual de las solicitudes	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/pe rsona responsable de RRHH	Comisión de seguimient o	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral

presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, que se notificarán con urgencia.					
Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, y se notificarán con urgencia.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Adaptar la jornada a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE	Semestral

	Departamento/persona responsable de RRHH		VIGENCIA DEL PLAN	VIGENCIA DEL PLAN	
--	--	--	-------------------	-------------------	--

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA					
<b>Objetivo principal</b>	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa				
<b>Prioridad de las medidas</b>	ALTA				
Medidas concretas	Responsable	Responsable de seguimiento	Plazo de ejecución	Periodo de implantación	Periodo de seguimiento o evaluación
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
<b>Prioridad de las medidas</b>	MEDIA				
Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL	
<b>Objetivo principal</b>	Garantizar un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo a partir de la generación de una cultura de respeto de la igualdad y la implantación de los instrumentos necesarios.

Prioridad de las medidas	ALTA				
Medidas concretas	Responsable	Responsable de seguimiento	Plazo de ejecución	Periodo de implantación	Periodo de seguimiento o evaluación
Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLPT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	1er trimestre desde la aprobación del Plan de Igualdad	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Trimestral
Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	2º trimestre desde la fecha de aprobación del plan	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Trimestral
Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral

intervengan en el mismo.					
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	3er trimestre desde la fecha de aprobación del plan	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	1er trimestre desde la fecha de aprobación del plan	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	Anualmente	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar la confidencialidad del procedimiento.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	1er Trimestre	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual

<b>SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>					
<b>Objetivo principal</b>	Garantizar un entorno saludable y libre de riesgos para mujeres y hombres, a partir de la implantación de una estrategia de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud que incorpore la perspectiva de género.				
<b>Prioridad de las medidas</b>	MEDIA				
Medidas concretas	Responsable	Responsable de seguimiento	Plazo de ejecución	Periodo de implantación	Periodo de seguimiento y evaluación
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	4º trimestre año 2	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	4º trimestre año 2	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación en las evaluaciones de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual

Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
--	--	-------------------------	---	---	-------

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA					
<b>Objetivo principal</b>	<p>Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.</p> <p>Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.</p> <p>Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.</p> <p>Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.</p> <p>Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad</p>				
<b>Prioridad de las medidas</b>	ALTA				
Medidas concretas	Responsable	Responsable de seguimiento	Plazo de ejecución	Periodo de implantación	Periodo de seguimiento y evaluación
Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	3er trimestre año 1	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	1er trimestre año 2	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	3er trimestre año 1	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora	Comisión de seguimiento	2º trimestre año 2	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE	Semestral

asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.	Departamento/persona responsable de RRHH			VIGENCIA DEL PLAN	
Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios y portal del empleado/a, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	2º trimestre año 2	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	ANUALMENTE	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	ANUALMENTE	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	ANUALMENTE	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	ANUALMENTE	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GÉNERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	ANUALMENTE	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual

Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	ANUALMENTE	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	ANUALMENTE	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	ANUALMENTE	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	ANUALMENTE	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	ANUALMENTE	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual
Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	ANUALMENTE	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Anual

## **VIOLENCIA DE GÉNERO**

<b>Objetivo principal</b>	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.
---------------------------	--

Prioridad de las medidas	ALTA				
Medidas concretas	Responsable	Responsable de seguimiento	Plazo de ejecución	Periodo de implantación	Periodo de seguimiento o evaluación
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre)	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral

La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral

No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral

La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral
Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Órgano de Gobierno Comisión Negociadora Departamento/persona responsable de RRHH	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	DESDE LA FIRMA HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	Semestral

Conformidad y firma de los miembros integrantes de la Comisión Negociadora.

Representación de la Organización	Representación legal de las personas trabajadoras en algunos centros de trabajo y Sindicatos más representativos en los centros de trabajo sin RLPT
Ángel Fernández Fernández (Director de Recursos Humanos)	Marian Andronachi (vigilante de seguridad. Es miembro del Comité de Empresa por UGT)
María Juliana Castellano Hernández (Administración)	Cristofer Blázquez Morante (vigilante de seguridad. Es miembro del Comité de Empresa por CCOO)
Alexandra Sanz Rivera (Administración)	Juan Manuel Laorden Parquer (vigilante de seguridad. Es miembro del Comité de Empresa por UIT)
	María Victoria Embid Martín (UGT - FeSMC)
	Marian López Martínez (CCOO del Hábitat)
	Vanesa Navarro Rodríguez (FTSP USO)

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

[30 DE ENERO DE 2026]

SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL  
C. de la Batalla del Salado, 37, Arganzuela, 28045 Madrid

## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL**

1.	INTRODUCCIÓN .....	99
2.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	101
3.	OBJETIVOS .....	102
4.	AMBITO DE APLICACIÓN.....	102
5.	VIGENCIA Y REVISIÓN .....	104
6.	REGISTRO .....	105
7.	PRINCIPIOS .....	105
8.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	107
9.	MEDIDAS PREVENTIVAS.....	110
10.	MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES.....	110
10.1.	COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.....	111
10.2.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....	111
11.	MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA .....	115
	ANEXO 1 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.....	116

## INTRODUCCIÓN

Conscientes, SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL 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 SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL 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 SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL y la representación de las trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones laborales que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL 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, SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL 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

## 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, respetándose su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL 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.
- SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL 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
- SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

## 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 SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL 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.

## 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.

## 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

SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL 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.

## 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 impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto u otros medios digitales, de cualquier otro tipo de contenido sexual de carácter ofensivo.

### ***Físicas***

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

## **8.1.2. Acoso por razón de sexo**

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

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

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

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

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

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

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

## MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL 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 SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL
- ✓ Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

- **Formación**

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

## 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 cuatro personas, dos por parte de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SLy dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL
  - Mayra Magaly Cardenas Enrique
    - Cargo: Inspectora
  - David Sanz Mercado
    - Cargo: Coordinador de servicios
- Por parte de la representación social:
  - Se establecerán las personas, en cada caso, de manera rotativa por representatividad, entre los sindicatos firmantes del protocolo
  - Se designa una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a Nathaly Maestres Muñoz - Operadora de CRA

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

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 [acososexual@gruposercon.com](mailto:acososexual@gruposercon.com) al agente de igualdad designado por la empresa, quien será la única persona receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional, quien 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 **3 días hábiles** a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de **3 días hábiles** se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Fase III: Resolución**

La persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 5 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.

## 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.

SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL 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 manteniendo en todo momento las medidas cautelares por parte de la empresa, entre denunciante y denunciado.**

## ANEXO 1

### I. Persona que informa de los hechos

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

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

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

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

### IV. Descripción de los hechos

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

## V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

## V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

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

1. Definiciones .....	118
2. Declaración de principios.....	119
2. Objetivos del protocolo .....	120
3. Ámbito de aplicación.....	120
4. Procedimiento de actuación .....	120
4.1 Figuras mediadoras .....	120
4.2. Procedimiento de actuación .....	121
4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras .....	121
4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género .....	121
4.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género .....	122
5. Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género .....	123
5.1. Medidas de protección en la empresa .....	123
5.2. Medidas de información y sensibilización.....	128
5.3. Medidas de formación .....	128
5.4. Recursos de información general y asesoramiento .....	129
5.5. Derechos en materia de prestación de la Seguridad social y ayudas sociales a las víctimas .....	129
5.6. Bonificaciones, reducciones, a las empresas por la contratación laboral de víctimas de violencia de género .....	130
6. Normativa de referencia.....	130
7. Seguimiento .....	130
8. Anexos	132

### 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

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

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 SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL. En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

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

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

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

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

SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL 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 las personas 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 SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicada en la intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras de SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL. La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días naturales desde la aprobación del presente documento.

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

Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, el nombre y forma de contacto del/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, comisaria, servicios sociales, consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.

No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación (Art- 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004). No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral según el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

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

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- Avisar de las ausencias con antelación y, de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.

- Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género, mediante informe emitido por los servicios sociales, la policía, centro de salud, hospitales o cualquier organismo competente.

### ➡ Ordenación del tiempo de trabajo

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

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

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

- **Reducción de jornada:** Las trabajadoras podrán **reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario**, hasta el **75%** de la jornada ordinaria y durante el primer mes 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 6 meses con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo o campaña.

### ➡ Excedencia

Las trabajadoras víctimas de violencia de género poder solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante 1 año. 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 (indicar cantidad).
- Gastos de transporte de mobiliario y enseres. Por el traslado de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la del nuevo destino (indicar cantidad).
- Gastos de alojamiento. Incluyendo los de alquiler o adquisición de vivienda, durante los (indicar meses) primeros meses (indicar cantidad).
- 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 (indicar cantidad).
- 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 valorará una ayuda económica para la trabajadora víctima de violencia de género en función de las circunstancias personales y familiares de esta.

## 5.2. Medidas de información y sensibilización

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

### ➡ Comunicación.

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

### ➡ Sensibilización a la plantilla de la empresa.

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

### ➡ Convenios de colaboración.

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

## 5.3. Medidas de formación

### ➡ Formación agente de igualdad.

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

### ➡ Formación de la plantilla

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

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

#### 5.4. Recursos de información general y asesoramiento

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

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

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

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

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

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

Según el artículo 16 del *Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas*, la contratación indefinida de mujeres que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o de explotación laboral, y mujeres en contextos de prostitución conforme a las definiciones contenidas en el artículo 6.e), f) y g), respectivamente, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante cuatro años.

## 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 Género de la Comunidad de Madrid
- ➡ Convenio de Estambul 11v.2011
- ➡ Ley General de la Seguridad Social
- ➡ Estatuto de los Trabajadores/as
- ➡ Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas

## 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 SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL, 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):

- David Sanz Mercado – 915286822
- Nathaly Maestres Muñoz - 915286822

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

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

## ANEXO II

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

A/A: Todas las personas de la plantilla

Por medio de la presente les comunicamos que SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SLy 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 SERCON H 24 SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL 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



# CONVERSIA