

PLAN DE IGUALDAD

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.



mayo de 2026

ÍNDICE

1. MARCO LEGAL	5
2. PRINCIPIOS GENERALES.....	6
3. DEFINICIONES.....	7
4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	11
5. ORGANIGRAMA	13
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	15
7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	16
8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA	17
9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES	19
9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla	19
9.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras	20
9.1.2. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.....	20
9.1.3. Distribución desagregada por sexo por puestos de trabajo.....	20
9.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.	21
9.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras. 21	
9.1.6. Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.....	21
9.2. Análisis por materias	22
9.2.1 Proceso de selección y contratación	23
9.2.2. Promoción profesional.....	24
9.2.3. Formación	24
9.2.4. Retribución y auditoría retributiva.....	25
9.2.5. Clasificación profesional	30
9.2.6. Condiciones laborales	31
9.2.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	31
9.2.9. Prevención del acoso sexual	32
9.2.10. Salud laboral desde una perspectiva de género	32
9.2.11. Protección de víctimas de violencia de género.....	32
9.2.12. Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista	32
10. OBJETIVOS.....	33
11. PLAN DE ACCIÓN	39

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	93
13. CALENDARIO DE SEGUIMIENTO.....	102
14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	109
15.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	113
16. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.....	114
17. COMPROMISO DE LA EMPRESA.....	116
18. COMUNICADO CORPORATIVO	117
19. FIRMA	118
20. ANEXO I – PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.....	119
21. ANEXO II – PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
143	

1. MARCO LEGAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

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

No obstante, el pleno reconocimiento jurídico del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en la esfera del ordenamiento jurídico español, tuvo lugar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). Esta Ley puede considerarse como una acción normativa específicamente destinada a hacer efectivo el principio de igualdad de sexo y a eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer, en aplicación de los mencionados artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

El artículo 45.1 LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 personas trabajadoras (RLPT).

El apartado segundo del mismo artículo establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La LOIEMH se complementó con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y con el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por su parte, los convenios colectivos también han establecido entre sus principios generales, la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación.

En efecto, el Convenio colectivo aplicable a **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, pone especial atención en el cumplimiento de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promulga el principio de transparencia retributiva en la implantación del plan de igualdad.

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

2. PRINCIPIOS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Discriminación por error

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Discriminación múltiple

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

Discriminación interseccional

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo

El Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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.

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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

Inducción, orden o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas de discriminación.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Indemnización frente a represalias

También se considerará discriminación cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo con el mismo objetivo y destinados a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas de carácter positivo en favor de las mujeres y con el fin de lograr el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tutela Jurídica Efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a todas las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razónsocial	SPEZIAL OUTSOURCIG SERVICIOS, S.L.					
NIF	B10590073					
Domiciliosocial	C/ Puerto Cruz Verde - Pol. Ind. "Las Nieves", 21, Móstoles, Madrid, España					
Formajurídica	Sociedad Limitada					
Año deconstitución	2022					
ACTIVIDAD						
SectorActividad	Otros servicios de apoyo a las empresas N.C.O.P.					
CNAE	8299 - Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.					
Dispersióngeográficay ámbito deactuación	Nacional					
PersonasTrabajadoras	Mujeres	67	Hombres	38	Total	105
Centrosdetrabajo	4 centros de trabajo (Madrid, Valencia, Salamanca y Alicante)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificadosoreconocimientosde igualdadobtenidos	No					
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2024 – 31/12/2024					
Convenios Colectivos aplicables	Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones. (99100265012021).					
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., cuenta con RLPT en uno de sus centros de trabajo, concretamente en el centro de Valencia. En dicho centro existen tres delegados/as de personal (2 mujeres y 1 hombre), afiliados a CCOO. En el resto de los centros de trabajo (Madrid, Salamanca y Alicante) la empresa no dispone de RLPT.					
Fecha de aprobación del diagnóstico	02/12/2025					

Asesores externos

Grupo Adaptalia Legal – Formativo, S.L.

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., fue constituida en el año 2022 con el propósito de ofrecer servicios de apoyo a otras empresas, dentro de la categoría de actividades N.C.O.P. (No Clasificadas en Otras Partes).

Desde su creación, la organización ha estado comprometida con una misión clara: facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad, promoviendo su inclusión activa y sostenible en el mercado de trabajo.

Los objetivos se centran en generar oportunidades reales de empleo para este colectivo, contribuyendo así a una sociedad más justa e inclusiva.

Los valores que guían su labor diaria son:

- Igualdad de oportunidades
- Trabajo en equipo
- Responsabilidad social
- Calidad
- Pasión
- Integridad
- Diversidad
- Respeto
- Compromiso
- Solidaridad

Asimismo, tienen como principios fundamentales:

- Coordinación
- Comunicación
- Orientación a objetivos
- Honestidad
- Respeto
- Trabajo en equipo

Estos valores y principios son la base de cultura organizacional de **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, impulsando a ofrecer servicios de calidad, con un fuerte compromiso social y humano.

5. ORGANIGRAMA



5.1. Órgano de administración

El órgano de administración de **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, está compuesto por un Administrador Único.

5.2. Representación legal de las personas trabajadoras

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., cuenta con Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en uno de sus centros de trabajo, concretamente en el centro de Valencia. En dicho centro existen tres delegados/as de personal (2 mujeres y 1 hombre), afiliados a CCOO.

En el resto de los centros de trabajo (Madrid, Salamanca y Alicante) la empresa no dispone de RLPT.

Por este motivo, y con el fin de constituir la comisión negociadora del Plan de Igualdad, la organización invitó a CCOO, UGT y USO a formar parte de la mesa negociadora, teniendo en cuenta que las tres organizaciones sindicales cuentan con legitimación para representar a las personas trabajadoras.

Los tres sindicatos aceptaron la invitación y actúan como representantes de la plantilla de los centros sin RLPT dentro de la Comisión Negociadora del presente Plan.

5.3. Centros de trabajo

Centros de Trabajo	Mujeres	Índice de distribución	Índice de concentración	Hombres	Índice de distribución	Índice de concentración	Total	%Total
Madrid	2	18,18%	2,99%	9	81,82%	23,68%	11	10,48%
Valencia	60	69,77%	89,55%	26	30,23%	68,42%	86	81,90%
Salamanca	3	75,00%	4,48%	1	25,00%	2,63%	4	3,81%
Alicante	2	50,00%	2,99%	2	50,00%	5,26%	4	3,81%
TOTAL	67	63,81%	100,00%	38	36,19%	100,00%	105	100,00%

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

6.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, tal y como viene recogido en el art. 3.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

6.2. Ámbito territorial

El Plan de Igualdad de **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, tiene ámbito estatal y afecta a los centros de trabajo ubicados en Madrid, Valencia, Salamanca y Alicante.

6.3. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde el **28/05/2026** al **27/05/2030**.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. **Compromiso de la empresa con las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales.
- II. **Constitución de la Comisión Negociadora,** conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, manteniendo el equilibrio entre sexos.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y prevención del acoso sexual. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas, cumpliéndose así con el principio de “transversalidad”, existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.
- IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. El plan de igualdad es revisado, consensuado, aprobado y validado por la Comisión Negociadora.
- V. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. El órgano encargado de llevar a cabo el control de dichas medidas es la Comisión de Seguimiento.
- VI. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido, la Comisión de Seguimiento deberá realizar una revisión y evaluación de las acciones, que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

Por otro lado, hay que indicar que la parte empresarial de la Comisión Negociadora ha contado con el asesoramiento de la consultoría externa **Grupo Adaptalia Legal y Formativo S.L.** (Grupo Adaptalia), expertos en Compliance e implantación de Planes de Igualdad.

- **Ámbito de actuación**

El Plan de Igualdad de **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, tiene ámbito estatal y afecta a los centros de trabajo ubicados en Madrid, Valencia, Salamanca y Alicante.

- **Objetivos**

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
2. Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.
4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- **Funciones**

Los miembros aquí designados podrán ser renovados según la rotación que se dé dentro de la compañía en los cargos que desempeñan.

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del Plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Realizar el análisis de datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la composición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
 - Proceso de selección y contratación
 - Promoción profesional
 - Formación
 - Retribución y auditoría retributiva
 - Clasificación profesional
 - Condiciones laborales
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - Prevención del acoso sexual y por razones de sexo
 - Salud laboral desde una perspectiva de género
 - Protección de víctimas de violencia de género
 - Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

9.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras

La situación de la plantilla de **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, en el ejercicio 2024, refleja una proporción del 63,81% de mujeres y un 36,19% de hombres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres, ya que la empresa no está dentro de los márgenes de oscilación que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007, por no cumplirse la premisa de que cada colectivo no supera el 60% ni representa menos del 40%.

9.1.2. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.

La contratación indefinida en **SPECIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, es la más frecuente dentro de la plantilla, representando un total de 87 contratos. En términos de distribución por sexo, las mujeres ocupan el 67,82% de los contratos indefinidos frente al 32,18% de los hombres.

El contrato más recurrente es el de código 200 (“indefinido a tiempo parcial ordinario”), con 50 contratos, lo que representa el 47,62% del total. Dentro de este tipo de contrato, la presencia femenina es mayoritaria (82%) frente a la masculina (18%). Debe señalarse que la existencia de este tipo de contratos responde a cuestiones operativas, concretamente a necesidades del servicio.

Le siguen en frecuencia los contratos de código 289 (19,05%) y código 502 (10,48%), en ambos casos con una distribución relativamente equilibrada entre mujeres y hombres (45% vs. 55% y 54,55% vs. 45,45%, respectivamente). Esto sugiere que estos contratos son usados de forma similar por ambos sexos.

El resto de los tipos de contrato tienen una representación sobre el total de la plantilla por debajo del 10%.

9.1.3. Distribución desagregada por sexo por puestos de trabajo.

De los datos analizados, se observa que el grueso de la plantilla de **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, se concentra en el puesto de trabajo “ORDENANZA”, que representa el 85,71% del total de los puestos de trabajo. En este caso, la presencia de ambos sexos no es equilibrada ya que, las mujeres representan el 71,11% y los hombres el 28,89%.

El segundo y tercer puesto de trabajo más recurrente es el de “ORDENANZA – CONDUCTOR/A” y “AUXILIAR DE SERVICIOS”, con una representación del 5,71% y 4,76% respectivamente. En el primer caso las mujeres tienen una representación del 100%. En el segundo caso las mujeres representan el 20% y los hombres el 80%.

El resto de los puestos de trabajo tienen una representación por debajo del 2%.

9.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.

De los datos analizados, se observa que la mayor parte de la plantilla de **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, se concentra en la franja de antigüedad de “0 a 1 año”, con una representación del 35,24%. Las mujeres representan el 54,05% y los hombres el 45,95%, lo que indica que existe una composición equilibrada de ambos sexos. Esta franja de antigüedad es la más representativa del total de ambos sexos. Del total de los hombres un 29,85% pertenece a esta franja, y del total de las mujeres un 44,74%.

En segundo y tercer lugar, respecto a la representación total, se encuentran las franjas de antigüedad de “10 a 15 años” y de “+ de 15 años”. La primera representa el 19,05% del total de la plantilla, y la segunda el 16,19%. En ambas franjas de antigüedad predomina la representación femenina.

9.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.

De los datos analizados, se observa que la mayor parte de la plantilla de **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, se sitúa en la franja de edad de “40 a 45 años”, con una representación sobre el total de la plantilla del 20%. Este dato encaja con la edad media de la plantilla que se sitúa en 45 años. Además, es la franja de edad más representativa de ambos sexos (del total de las mujeres un 20,90% pertenece a esta franja, y del total de los hombres el 18,42%).

El resto de las franjas de edad tienen una representación por debajo del 15%.

9.1.6. Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.

De los datos analizados, se observa que el nivel educativo predominante entre las personas trabajadoras de la plantilla de **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, es el de “Enseñanzas de bachillerato”, con una representación del 24,76% sobre el total. Las mujeres representan el 61,54% y los hombres el 38,46%. Además, es el nivel de estudios más representativo del total de los hombres y del total de las mujeres.

El siguiente nivel de estudios más frecuente es “Primera etapa de ESO con título de graduado o equivalente”, con una representación del 15,24%. Las mujeres representan el 68,75% y los hombres el 31,25%.

En tercera posición, se encuentran las personas trabajadoras con un nivel de estudios de “Enseñanzas de grado superior de FP y equivalente, artes plásticas, diseño y deportivas”,

representando el 12,38% sobre el total de la plantilla. Las mujeres representan el 69,23% y los hombres el 30,77%.

El resto de los niveles de estudios tienen una representación por debajo del 11%.

9.2. Análisis por materias

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cualitativos sobre cada una de las materias analizadas.

Se detallarán las conclusiones más relevantes. Las materias analizadas son:

1. *Proceso de selección y contratación*
2. *Promoción profesional*
3. *Formación*
4. *Retribución y auditoría retributiva*
5. *Clasificación profesional*
6. *Condiciones laborales*
7. *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*
8. *Infrarrepresentación femenina*
9. *Prevención del acoso sexual y por razones de sexo*
10. *Salud laboral desde una perspectiva de género*
11. *Protección de víctimas de violencia de género*
12. *Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista*

9.2.1 Proceso de selección y contratación

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., lleva un registro desagregado por sexo, de las personas que se han postulado en los procesos de selección. En 2024 se registraron 1.048 candidaturas para 12 ofertas de empleo. La mayoría de las postulaciones fueron de hombres (61%), seguidas por mujeres (38%). Diciembre fue el mes con mayor número de candidaturas.

Además de ello, dispone de un registro desagregado por sexo, de las incorporaciones/altas y bajas de las personas trabajadoras producidas durante el ejercicio 2024.

Durante el año 2024, la contratación indefinida es claramente la más frecuente, representando el 80% del total de las incorporaciones en este año. La presencia de ambos sexos en este tipo de contratos no es equilibrada, ya que, las mujeres representan el 75% y los hombres el 25%. Por su parte, la contratación temporal supone el 20% del total de incorporaciones, y en este caso sí que se presenta una composición paritaria, ya que las mujeres representan el 44,44% y los hombres el 55,56%. Estos datos indican una tendencia clara hacia la estabilidad laboral en las nuevas altas, dado el alto porcentaje de contratos indefinidos formalizados durante el ejercicio 2024, sin que se aprecien desequilibrios de género significativos.

Respecto a las bajas producidas durante el año 2024, la mayoría de las corresponden a contratos indefinidos, que suponen el 57,14% del total, frente al 42,86% de bajas en contratos temporales. La presencia de mujeres y hombres en las bajas indefinidas no es equilibrada, ya que las mujeres representan el 25% y los hombres el 75%. En las bajas por contratos temporales, se observa una representación del 100% de hombres. En conjunto, el número total de bajas es reducido (7 en total).

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., no dispone de un procedimiento de selección estandarizado y documentado por escrito; sin embargo, sí aplica una práctica habitual conforme a la cual:

La selección se realiza desde la matriz. El procedimiento a seguir a la hora de contratar a una persona es: analizar las necesidades, descripción del perfil, publicación de la oferta (InfoJobs) y realización de entrevistas o pruebas correspondientes por parte del equipo de selección formada por personas licenciadas en psicología y diplomadas en relaciones laborales, que son las que intervienen en este proceso de selección. Así, la organización realiza las siguientes pruebas para seleccionar a una persona: entrevistas personales, pruebas de idiomas, pruebas ofimáticas y dinámicas/entrevistas grupales. Por su parte, se ha de destacar que las personas responsables de los procesos de selección son profesionales del Departamento de RRHH, licenciados superiores o responsables de selección, contando con la formación necesaria en esta materia. Además, cabe señalar que la selección del personal se realiza de forma interna, por lo que la Organización no acude a empresas de trabajo temporal, ni a subcontratas. Finalmente, en caso de que dos personas de sexo opuesto cumplan con los mismos requisitos para un determinado puesto de trabajo, la organización no tiene preferencia en cuanto al sexo, sino que se decidirá en función de las entrevistas personales, la experiencia, formación, conocimiento, capacidades y habilidades.

El proceso de selección es gestionado desde la matriz, por personal técnico o responsable según el nivel del puesto, y no existe discriminación por sexo en caso de igualdad de condiciones entre candidatos/as.

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., cuenta con una práctica de contratación en la que se respeta el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En las ofertas de empleo analizadas se aprecia un lenguaje mayoritariamente neutro, aunque se han identificado determinadas expresiones que requieren corrección

Las personas responsables de la selección, gestión y retención del talento disponen de formación y experiencia en procesos de reclutamiento, contando con un procedimiento objetivo de selección; pero no disponen de formación en materia de igualdad.

9.2.2. Promoción profesional

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., lleva un registro desagregado por sexo, grupo y categoría profesionales, de las personas trabajadoras que han promocionado en los últimos años. Hay que indicar que, no se ha producido ninguna promoción en los últimos años.

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., no cuenta con un procedimiento interno, estandarizado y por escrito para la promoción de sus empleados/as.

9.2.3. Formación

Respecto a las formaciones impartidas en **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, durante el año 2024, todas se han realizado en modalidad online, lo que facilita el acceso y la conciliación.

La única formación que se impartió en el año 2024 fue la de Prevención de Riesgos Laborales (PRL). Toda la plantilla realizó esta formación.

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., no cuenta con un plan de formación, no obstante, cuenta con una práctica habitual según la cual el acceso a la formación está bien estructurado, con detección de necesidades a través del departamento de operaciones y difusión por correo electrónico.

La formación es obligatoria, y se imparte en modalidad online, dentro o fuera del horario laboral. Las formaciones fuera del horario laboral se compensan adecuadamente, ya sea con horas extra o descanso.

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., ofrece formación de reciclaje para personas que han estado fuera de la empresa, lo cual es positivo para la reintegración laboral.

9.2.4. Retribución y auditoría retributiva

El registro salarial y auditoría retributiva se ha realizado para el período 01/01/2024 a 31/12/2024. El objetivo del registro salarial y auditoría retributiva es identificar la existencia o no de diferencias o brechas significativas en las retribuciones salariales percibidas por mujeres y hombres, así como determinar su origen y factores que puedan ser relevantes para justificar su existencia.

La estructura salarial seguida **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, es la marcada por el Convenio colectivo aplicable, este es, Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones. (99100265012021).

La remuneración fija se establece en 12 o 14 pagas, dependiendo de la persona trabajadora. Asimismo, existe una política de remuneración variable, asociado a unos objetivos que se centran en incentivar la competitividad, crear valor, así como motivar y alinear los objetivos personales con los de la organización.

La retribución total anual se compone de los siguientes conceptos retributivos:

1) Salario Base

2) Complementos Salariales

- Complemento de convenio absorbible + A cuenta de Convenio: Se combinan ambos complementos bajo el nombre "Com. Conv. Abs. + A Cta. Conv.", ya que, aunque tienen diferentes nombres, en la nómina se retribuyen por la misma razón.
 - Complemento de convenio absorbible: cantidad salarial de carácter compensable y absorbible, susceptible de ser neutralizada por futuras subidas salariales derivadas del convenio colectivo.
 - A cuenta de convenio: cantidad adelantada a la persona trabajadora mientras se actualizan o revisan las tablas salariales del convenio colectivo, procediéndose a su regularización cuando el salario definitivo entra en vigor.
- Complemento ad personam: complemento salarial asignado a título individual a la persona trabajadora, vinculado a circunstancias personales o a acuerdos específicos, que se mantiene mientras subsistan las condiciones pactadas.
- Plus de nocturnidad: compensación económica por la prestación de servicios en horario nocturno, en los términos y cuantías establecidos en el convenio colectivo y en las tablas salariales vigentes.
- Plus de festivos: retribución adicional por la realización de trabajo en domingos y festivos, conforme a lo previsto en el convenio colectivo.
- Plus de dedicación especial: complemento salarial destinado a retribuir una mayor dedicación, disponibilidad o especial implicación en el desempeño del puesto, cuando así haya sido acordado.
- Paga extraordinaria de Navidad: gratificación extraordinaria de carácter salarial

regulada por el convenio colectivo, abonada en pago único o de forma prorrateada, según lo acordado.

- Paga extraordinaria de julio: gratificación extraordinaria de carácter salarial correspondiente al periodo estival, regulada por el convenio colectivo, con las mismas condiciones de abono que la paga extraordinaria de Navidad.
- Plus de responsable: complemento salarial asociado al desempeño de funciones de coordinación, supervisión o responsabilidad adicional, percibido mientras se mantenga la asignación de dichas funciones.

3) Percepciones Extrasalariales

- Prestación social por hijo: prestación de carácter extrasalarial destinada a compensar a la persona trabajadora por cargas familiares derivadas de la existencia de hijos, en los términos y cuantías que, en su caso, se establezcan en el convenio colectivo o mediante acuerdo aplicable.

• Registro salarial

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., ha realizado el registro salarial y la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregadas por sexo, así como la media aritmética y la mediana, también desagregadas por sexo, de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Asimismo, esta información queda desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

El objetivo del registro salarial y auditoría retributiva es identificar la existencia o no de diferencias o brechas significativas en las retribuciones salariales percibidas por mujeres y hombres, así como determinar su origen y factores que puedan ser relevantes para justificar su existencia.

CONCLUSIONES: De los resultados extraídos del registro salarial, podemos reafirmar que **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, cumple con lo establecido en el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia retributiva, puesto que no se observan aspectos discriminatorios en la estructura salarial.

Respecto al salario base, no se observan brechas salariales. No obstante, sí se aprecian dos diferencias salariales. Una del 2%, a favor de las mujeres, en el Grupo 04 (Ordenanza); y otra del 1%, a favor de los hombres, en el Grupo 1 (Auxiliar de Servicios).

En cuanto a los complementos salariales, se detecta una brecha y una diferencia salariales. En el Grupo 04 (Ordenanza) se observa una brecha salarial del 52% a favor de los hombres, derivada de una mayor percepción de determinados complementos por parte de estos: complemento de convenio absorbible + complemento a cuenta de convenio, complemento ad personam, plus por dedicación especial y pagas extraordinarias de Navidad y julio. Y en el Grupo 06 (Jefe/a 2.º) se detecta una diferencia salarial del 10% a favor de los hombres.

Respecto a los complementos extrasalariales, no se observan diferencias ni brechas salariales.

En efecto, las diferencias y brechas salariales detectadas responden a motivos no relacionados

con el sexo de las personas trabajadoras, y así se ha justificado en cada caso en el “**INFORME DIAGNÓSTICO**”, tal y como exige el art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores.

- Auditoría retributiva

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., ha llevado a cabo una valoración de puestos de trabajo basada en una metodología de asimilación que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de los diferentes puestos de trabajo de la organización, considerando las necesidades organizativas de la empresa y un desempeño estándar en los mismos. Con el fin de determinar el valor relativo de los diferentes puestos de trabajo, y poder compararlos para crear una estructura organizativa salarial justa, equitativa y coherente, se han valorado una serie de factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y asignando una puntuación o valor numérico a cada factor. En este sentido, la valoración de puestos es aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos.

Concretamente, en la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) se han tenido en cuenta los siguientes factores y subfactores determinados por el Ministerio del Igualdad:

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES.

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa.

A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas. Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.

A.2.2) Movimientos repetitivos. Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo

A.2.3) Esfuerzo visual. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.

A.2.4) Esfuerzo auditivo. Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico. Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.3) ESFUERZO MENTAL

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación. Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad. Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas. Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.

A.6.2) Responsabilidad económica. Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial. Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.

A.7) AUTONOMÍA

En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas. Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas.

C.1.2) Competencias digitales. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.

C.1.3) Gestión de la diversidad. Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero. Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.

C.1.5) Formación no reglada. Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor

C.1.6) Experiencia. Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.

C.2) APTITUDES

C.2.1) Destreza. Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.

C.2.2) Minuciosidad. Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.

C.2.3) Aptitudes sensoriales. Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones. Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa. Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia

C.3.2) Capacidad emocional. Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a

la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el DESEMPEÑO

D.1) ENTORNO

D.1.1) Condiciones físicas. Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).

D.1.2) Condiciones psicosociales. Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones. Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).

D.2.2) Desplazamientos y viajes. Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

CONCLUSIONES: De los resultados extraídos de la auditoría retributiva, podemos reafirmar que **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, cumple con lo establecido en el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia retributiva, ya que, determina de forma objetiva las tareas, esfuerzos o requerimientos de cada puesto de trabajo, y establece condiciones retributivas equitativas independientemente del género de la persona que lo ocupe.

En términos generales, se puede observar una correspondencia entre los puestos de trabajo con mayor nivel de retribución total anual y mayor nivel de exigencia o puntuación en la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) y viceversa.

9.2.5. Clasificación profesional

Una vez observada la distribución profesional de **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- El sistema de clasificación profesional se establece en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
- Los Grupos Profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todos los trabajadores sin segregación de género.

9.2.6. Condiciones laborales

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., se ciñe a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio colectivo de aplicación, en lo relativo a las condiciones de trabajo para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo.

Hay que indicar que, no han existido modificaciones sustanciales en los últimos tres años (2022, 2023 y 2024) de las condiciones de trabajo en **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**

En cuanto a los tipos de jornada, los turnos pueden ser de mañana, tarde o noche, incluyendo turnos rotativos continuos (no partidos). La distribución puede realizarse de lunes a viernes o a lo largo de toda la semana, según los cuadrantes establecidos, garantizando siempre el cumplimiento de los descansos legales vigentes. La jornada flexible se aplica únicamente cuando el servicio lo permite, valorándose cada situación de manera individual.

La política de vacaciones se rige por lo establecido en el Convenio colectivo aplicable, procurando mantener la mayor flexibilidad posible siempre que las necesidades del servicio lo permitan y se asegure la adecuada cobertura operativa. En cuanto a la política de teletrabajo, no aplica, ya que las funciones desempeñadas en los distintos puestos de trabajo no lo permiten. No existe una política de desconexión digital.

Por último, el régimen de movilidad funcional y geográfica no aplica dentro de la organización.

9.2.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Respecto a las medidas de conciliación de la vida profesional/ personal, **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, se encuentran en una posición defensora de sus personas trabajadoras y en post de seguir creciendo en favor de la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo.

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., a través de sus Convenios Colectivos de aplicación, regula la ordenación del tiempo en el trabajo, y la conciliación laboral, familiar y personal.

9.2.8. Infrarrepresentación femenina

En **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, la mayoría de las personas trabajadoras desempeñan funciones con un nivel de responsabilidad básico.

No obstante, es importante señalar que tres mujeres asumen un nivel de responsabilidad superior, considerado como “mando intermedio”, aunque su puesto formal corresponde a Auxiliar de Servicios. Estas trabajadoras pertenecen al centro de trabajo de Valencia.

Asimismo, debe destacarse que las decisiones estratégicas se adoptan desde la empresa matriz, motivo por el cual no existen personas trabajadoras con nivel directivo dentro de la organización.

9.2.9. Prevención del acoso sexual

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., ha negociado en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad un Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón y otras conductas contra la libertad sexual.

Todas las personas trabajadoras de la empresa conocen la existencia del Protocolo.

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., cuenta con un canal a través de cual se puede notificar una posible situación de acoso (canaldenuncias@spz-outsourcing.es).

9.2.10. Salud laboral desde una perspectiva de género

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA Aspy Prevención) y dispone de protocolos de protección durante el embarazo y la lactancia.

Según las evaluaciones de riesgos, no existen puestos considerados perjudiciales durante el periodo de lactancia natural. No obstante, no se ha realizado una identificación específica de puestos potencialmente perjudiciales para trabajadoras embarazadas.

Asimismo, **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, no ha llevado a cabo adaptaciones de puestos o tareas para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural, si bien estas se implementarían en caso de que se presentaran solicitudes que lo requirieran.

9.2.11. Protección de víctimas de violencia de género

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., ha negociado en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad un Protocolo específico en materia de violencia de género.

Es importante señalar que ninguna trabajadora ha comunicado ninguna situación de violencia de género, y, por tanto, no consta ningún registro de estos casos en la organización.

9.2.12. Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

En **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, los canales de comunicación interna más habituales son el correo electrónico corporativo y el tablón de anuncios.

La gestión de toda la política de comunicación interna se centraliza en el Departamento de Marketing, que se encarga de coordinar y supervisar los mensajes, contenidos y directrices comunicativas dentro de la empresa.

10. OBJETIVOS

10.1. Objetivos Generales

1. **Igualdad y organización interna:** Garantizar una estructura organizativa que incorpore la igualdad de trato y oportunidades en todos los procesos internos, mediante la designación de responsables, la coordinación con la Comisión de Seguimiento y la integración de la perspectiva de género en la gestión diaria.
2. **Selección y contratación:** Asegurar procesos de selección y contratación objetivos, transparentes y libres de sesgos, promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres y reduciendo la infrarrepresentación en áreas masculinizadas o feminizadas.
3. **Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina:** Garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, objetivo y coherente, que evite sesgos de género y contribuya a corregir la infrarrepresentación de mujeres u hombres en determinados grupos o puestos.
4. **Formación:** Proporcionar formación continua en igualdad a la plantilla, especialmente a quienes intervienen en procesos clave (selección, promoción, gestión de personas), para asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad en la empresa.
5. **Retribución:** Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres mediante la valoración objetiva de los puestos de trabajo, la revisión periódica de los registros salariales y la detección y corrección de posibles brechas salariales.
6. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** Promover la corresponsabilidad y la conciliación, asegurando que todas las personas trabajadoras puedan compatibilizar su vida laboral, personal y familiar sin que ello afecte a su desarrollo profesional.
7. **Condiciones de trabajo:** Asegurar condiciones de trabajo equitativas y libres de discriminación, garantizando que la organización del trabajo, los turnos y la jornada se gestionen bajo criterios de igualdad y respeto a los derechos laborales.
8. **Promoción profesional:** Garantizar que los procesos de promoción interna se desarrollen bajo criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, favoreciendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales.
9. **Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo:** Establecer mecanismos eficaces de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, garantizando un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violencia.
10. **Comunicación y difusión:** Integrar la perspectiva de género en todas las comunicaciones internas y externas, promoviendo un lenguaje inclusivo y una imagen corporativa que refleje el compromiso de la empresa con la igualdad.
11. **Salud laboral con perspectiva de género:** Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, garantizando la protección específica de mujeres

embarazadas o en periodo de lactancia y la identificación de riesgos diferenciados por sexo.

10.2. Objetivos Específicos

1. Igualdad y Organización Interna.

- a. 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. Crear un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad. (igualdad@spezialoutsourcing.org)

2. Política de Selección y Contratación.

- a. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.
- b. Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc.
- c. Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.
- d. Extensión de los procesos de selección.
- e. Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad. En caso de existir, informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.
- f. Revisión de todos los documentos de los procedimientos de selección tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan con el principio de igualdad. Para cada puesto ofertado en aquellos donde la mujer esté infrarrepresentada, se procurará que al menos una mujer participe en el

proceso de selección, y que haya al menos una mujer entre las ternas finales de dichos puestos.

- g. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.
- h. Seguimiento de la contratación indefinida de mujeres y hombres.
- i. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).
- j. 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 diseñar medidas correctoras. Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de mujeres y hombres según área, departamento, puesto, tipo de contrato y jornada. Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada y puesto.

3. Clasificación Profesional e Infrarrepresentación Femenina.

- a. Revisión periódica del encuadramiento profesional. Realizar o, en caso de existir revisar, la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente 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. Incorporación del criterio de infrarrepresentación femenina en el proceso de selección y la promoción interna.

4. Formación.

- a. Ofrecer formación en igualdad a las personas trabajadoras que cuenten con un año de antigüedad.
- b. Fomento de la participación en los procesos formativos de todas las personas trabajadoras.
- c. Incorporación de un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla.
- d. 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 mujeres y hombres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas. Presentar a la Comisión de Seguimiento las formaciones realizadas desagregadas por sexo indicando: fecha de realización, si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral, si ha sido voluntaria u obligatoria, materia, tipo de formación, horas formativas, si ha sido online o presencial.
- e. Formación específica de igualdad y de uso del protocolo de prevención del acoso, para la RLPT y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

5. Retribución.

- a. Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial.
- b. Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo.
- c. Transparencia y conocimiento a la plantilla de las condiciones salariales del convenio siempre que sea requerido.
- d. Realizar una auditoría salarial en el año 2029 que analice las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por categoría y puesto, incluyendo salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregando cada concepto y especificando los criterios de percepción.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- a. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares menores o guarda legal de menores (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.
- b. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que, en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada.
- c. Bolsa de 15h anuales pudiendo hacerse uso de la misma en los siguientes supuestos, con preaviso a la empresa y posterior justificación: Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes con segundo grado de consanguinidad y afinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.
- d. Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.
- e. Realización de una encuesta a la plantilla analizando las conclusiones y posibles necesidades en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- f. Mejora del acceso a las acciones formativas a cualquier trabajador/a que se encuentre de baja por cuidado de menor recién nacido o en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado.
- g. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y acompañamiento a las mismas por parte de la pareja.
- h. Cambio de turno o movilidad geográfica (en la medida de lo posible) para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas.

- i. 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 (siempre que sea posible) (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).
- j. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante menor de 9 meses, por la acumulación del mismo en 20 días laborables continuados (5 días más de lo que dice la normativa), este derecho aumentará proporcionalmente para las jornadas inferiores a las completas, así como, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso se podrá disfrutar en las jornadas pactadas independientemente de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad de forma no continuada a las primeras seis semanas posteriores al parto y se disfruten hasta que el/la menor cumpla 12 meses.
- k. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.

7. Condiciones de Trabajo.

- a. 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. Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los de las mismas.
- c. Los cuadrantes se facilitarán con un mes de antelación al mes natural salvo en casos de fuerza mayor.
- d. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.
- e. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.
- f. 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 jornada.
- g. Protocolo de Desconexión Digital.

8. Promoción Profesional.

- a. Priorización de la promoción interna.
- b. Publicidad a la plantilla de las vacantes de promoción interna.
- c. Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.

9. Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo.

- a. Informar a la comisión de seguimiento del número de comunicaciones relativas a situaciones de acoso (cada año).
- b. Acciones formativas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, para todas las personas trabajadoras.
- c. Difusión del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.

10. Comunicación y Difusión.

- a. Revisión y adaptación, a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, de la documentación y contenidos utilizados en comunicaciones internas y externas de la empresa a un lenguaje inclusivo y no sexista.
- b. Comunicar el Plan de Igualdad a través de los canales internos de comunicación.
- c. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas, y su difusión - 25 de noviembre (violencia de género), 8 de marzo (igualdad) y 23 de marzo (conciliación y corresponsabilidad).

11. Salud Laboral con Perspectiva de Género.

- a. Integrar la mamografía como parte del reconocimiento médico anual (se podría la revisión cada dos años).
- b. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
- c. Elaboración o revisión y difusión del protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, así como reporte a la comisión de seguimiento del número de veces que se aplica.

11. PLAN DE ACCIÓN

En este apartado se hace referencia al conjunto del Plan y se ha propuesto en función de las conclusiones emanadas de el diagnóstico de situación.

A partir de los objetivos generales se desarrollan los objetivos específicos, las acciones, personas responsables y cronograma para el cumplimiento de estos.

En el programa de actuación se encuadran uno o más objetivos generales por cada área de actuación evaluada en el diagnóstico, obteniendo una ficha por cada medida propuesta a fin de facilitar el seguimiento y control por parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

» IGUALDAD Y ORGANIZACIÓN INTERNA

ÁREA DE ACTUACIÓN	IGUALDAD Y ORGANIZACIÓN INTERNA
MEDIDA	<i>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.</i> <i>Crear un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad. (igualdad@spezialoutsourcing.org)</i>
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Todas las personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.
PERSONAS RESPONSABLES	Persona responsable de igualdad y persona suplente.
INDICADORES	Nombre de la persona responsable de igualdad y de su suplente. Formación de la persona responsable de igualdad, como agente de igualdad o similar, y de la persona suplente. Correo Igualdad y comunicación de este.
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.

ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X															

» POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN															
MEDIDA	<i>Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Favorecer la presencia de mujeres en áreas, departamentos o puestos tradicionalmente masculinizados. Reducir la segregación ocupacional por género dentro de la empresa. Garantizar procesos de selección igualitarios, objetivos y libres de sesgos.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Futuras personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos y responsables de selección.															
INDICADORES	N.º de mujeres contratadas en el último año.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X				X				X				X	

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
<u>MEDIDA</u>	<i>Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc.</i>			
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Incrementar la presencia de mujeres en áreas o puestos donde su representación es baja. Diversificar los canales de reclutamiento para garantizar igualdad de oportunidades. Establecer colaboraciones con entidades externas que faciliten el acceso de mujeres a procesos de selección.			
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Futuras personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.			
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de Recursos Humanos y responsables de selección.			
<u>INDICADORES</u>	Presentar la colaboración con los organismos. Evolución de la contratación de mujeres.			
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.			
<u>ACTUACIÓN</u>	2º trimestre del 1º año de vigencia del Plan de Igualdad.			
	AÑO 1 (trimestre)	AÑO 2 (trimestre)	AÑO 3 (trimestre)	AÑO 4 (trimestre)

CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
		X				X				X				X		

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN															
MEDIDA	<i>Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Promover la igualdad de oportunidades. Impulsar la movilidad interna antes de recurrir a la contratación externa. Asegurar procesos de selección transparentes, objetivos y no discriminatorios.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Todas las personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos y responsables de selección.															
INDICADORES	Puestos de trabajo vacantes y evolución de las contrataciones.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X				X				X				X	

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
<u>MEDIDA</u>	<i>Extensión de los procesos de selección.</i>
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Revistar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos. Para ello se creará un procedimiento de selección con perspectiva de género que deberá incluir las distintas fases del proceso de selección y un documento-guion de entrevistas efectivas con perspectiva de género (que incluya preguntas a evitar/realizar).
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas candidatas a un puesto de trabajo en SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de Recursos Humanos y responsables de selección.
<u>INDICADORES</u>	N.º. de candidaturas presentadas y seleccionadas por sexo. Fechas de procesos de selección y contratación. Mejora en el porcentaje de representación de mujeres u hombres. Documento de procedimiento de selección. Guion de entrevistas
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Puntual (en función de las ofertas de trabajo publicadas).

ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X				X				X				X	

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
MEDIDA	<i>Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</i> <i>En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad. En caso de existir, informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.</i>
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Revisar los procedimientos utilizados en la selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas candidatas a un puesto de trabajo en SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos y responsables de selección.
INDICADORES	Ejemplos de comunicación emitidas a las empresas. Ejemplos de compromiso con la igualdad de la propia empresa en las ofertas de empleo.
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.

ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X				X				X				X	

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
MEDIDA	<i>Revisión de todos los documentos de los procedimientos de selección tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan con el principio de igualdad. Para cada puesto ofertado en aquellos donde la mujer esté infrarrepresentada, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección, y que haya al menos una mujer entre las ternas finales de dichos puestos.</i>
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar que en los procesos de selección y contratación se sigan procedimientos y políticas objetivas basadas en los principios de igualdad, mérito y capacidad, con el fin de lograr superar la infrarrepresentación masculina o femenina en un determinado sector.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas candidatas a un puesto de trabajo en SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos y responsables de selección.
INDICADORES	Presentar la revisión de los documentos. Registro de la participación de las mujeres en las ternas finales para contratación. N.º de mujeres contratadas y puesto de referencia.

CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X				X				X				X	

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN															
MEDIDA	<i>Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Priorizar la cobertura interna de los puestos de mayor jornada, dejando la contratación externa solo para las jornadas más bajas.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras y personas candidatas a un puesto de trabajo en SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos y responsables de selección.															
INDICADORES	N.º. de mujeres y hombres que hayan aumentado su jornada.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Puntual (cuando exista una vacante)															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			

CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X				X				X				X			

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
MEDIDA	<i>Seguimiento de la contratación indefinida de mujeres y hombres.</i>			
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar que se da una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los contratos indefinidos.			
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras en SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.			
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos y responsables de selección.			
INDICADORES	Distribución de la plantilla por el tipo de contrato y desagregado por sexo.			
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.			
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.			
	AÑO 1 (trimestre)	AÑO 2 (trimestre)	AÑO 3 (trimestre)	AÑO 4 (trimestre)

CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X				X				X				X			

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
MEDIDA	<i>Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).</i> <i>Ejemplo: Como empresa comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres y en busca de talento, invitamos/animamos a las mujeres que cumplan los requisitos a presentar también su candidatura</i>
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar que en los procesos de selección y contratación se sigan procedimientos y políticas objetivas basadas en los principios de igualdad, mérito y capacidad
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas candidatas a un puesto de trabajo en SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos y responsables de selección.
INDICADORES	Formación de la persona de selección y contratación.

	Ejemplo de oferta de empleo.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
				X				X				X				X

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
MEDIDA	<i>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 diseñar medidas correctoras.</i> <i>Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de mujeres y hombres según área, departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.</i> <i>Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada y puesto.</i>
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la implantación de las medidas.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.

<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de Recursos Humanos y responsables de selección.															
<u>INDICADORES</u>	Información de las posibles dificultades en la búsqueda. Presentar acuerdos. Registro de los datos solicitados desagregado por sexo.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>ACTUACIÓN</u>	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
<u>CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
				X				X				X				X

» CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRES FEMENINA

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRES. FEMENINA
<u>MEDIDA</u>	<i>Revisión periódica del encuadramiento profesional. Realizar o, en caso de existir revisar, la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.</i>
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de Recursos Humanos.

INDICADORES	Revisión del encuadramiento profesional (Registro Salarial 2026, 2027, 2028 y 2030) Presentación de la descripción de puestos de trabajo.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el primer trimestre de 2027.															
CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X				X				X				X			

ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRES. FEMENINA
MEDIDA	<i>Incorporación del criterio de infrarrepresentación femenina en el proceso de selección y la promoción interna.</i>
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas bajo el principio de discriminación positiva, como dar prioridad a la incorporación del colectivo masculino o femenino en los departamentos o puestos de trabajo donde sea el sexo menos representado, siempre que los candidatos cumplan con los requisitos de cada vacante a cubrir.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.

INDICADORES	Presentar el procedimiento a la Comisión de Seguimiento.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Puntual.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X													

» FORMACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
MEDIDA	<i>Ofrecer formación en igualdad a las personas trabajadoras que cuenten con un año de antigüedad.</i>
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Ofrecer a todas las personas trabajadoras (que tengan como mínimo un año de antigüedad) formación en materia de igualdad con el fin de que sean conocedoras y lleven a la práctica todas aquellas actuaciones que favorezcan la igualdad efectiva y de oportunidades entre mujeres y hombres.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.

RECURSOS ASOCIADOS	Experto externo en materia de igualdad.															
INDICADORES	Registro de la empresa ofertando la formación. N.º de mujeres y hombres que acuden al curso. N.º de horas y modalidad. N.º de cursos impartidos anualmente.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
		X				X				X				X		

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
MEDIDA	Fomento de la participación en los procesos formativos de todas las personas trabajadoras.
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Favorecer la igualdad de oportunidades en el ámbito formativo, permitiendo a todas las personas trabajadoras, independientemente de su situación, participar en procesos formativos.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES	Porcentaje de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras, desagregado por sexo.

CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.															
CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
							X				X				X	

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
MEDIDA	<i>Incorporación de un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla.</i>
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Detectar las necesidades formativas de la plantilla.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES	Informe del resultado del análisis de la opinión de la plantilla.

CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X				X				X				X			

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
MEDIDA	<i>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 mujeres y hombres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.</i> <i>Presentar a la Comisión de Seguimiento las formaciones realizadas desagregadas por sexo indicando: fecha de realización, si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral, si ha sido voluntaria u obligatoria, materia, tipo de formación, horas formativas, si ha sido online o presencial.</i>
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Facilitar información detallada y desagregada por sexo sobre la formación anual. Detectar posibles desigualdades en el acceso a la formación. Permitir la toma de decisiones basadas en datos actualizados. Asegurar el cumplimiento

	del Plan de Igualdad en materia formativa.															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de Recursos Humanos / Formación.															
<u>INDICADORES</u>	Informe de formación.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>ACTUACIÓN</u>	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
<u>CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
		X				X				X				X		

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	FORMACIÓN
<u>MEDIDA</u>	<i>Formación específica de igualdad y de uso del protocolo de prevención del acoso, para la RLPT y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.</i>
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Garantizar que la RLPT y la Comisión de Seguimiento disponen de conocimientos actualizados en materia de igualdad. Asegurar que ambas partes conocen y saben aplicar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso. Mejorar la capacidad de seguimiento, análisis y toma de decisiones en el marco del Plan de Igualdad. Prevenir situaciones de acoso mediante la formación adecuada de los órganos responsables.

<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de Recursos Humanos.															
<u>RECURSOS ASOCIADOS</u>	Experto externo en materia de igualdad.															
<u>INDICADORES</u>	Registro de asistencia a la formación. Certificados o evidencias de realización.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>ACTUACIÓN</u>	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
<u>CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
		X														

» RETRIBUCIÓN

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	RETRIBUCIÓN
<u>MEDIDA</u>	<i>Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial.</i>
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Reflejar el principio de equidad en el pago, mediante la valoración de los salarios de manera objetiva, acorde con las características del puesto a desempeñar, controlando que no se producen discriminaciones o desigualdades en materia retributiva.

<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de Recursos Humanos.															
<u>INDICADORES</u>	N.º de revisiones de las retribuciones realizadas.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Periódica anual (2025, 2026, 2027, 2028 y 2029).															
<u>ACTUACIÓN</u>	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
<u>CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
				X				X				X				X

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	RETRIBUCIÓN
<u>MEDIDA</u>	<i>Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo.</i>
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Corregir posibles diferencias salariales por razón de sexo.
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.

<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de Recursos Humanos.															
<u>INDICADORES</u>	Plan de acción.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>ACTUACIÓN</u>	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
<u>CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
				X				X				X				X

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	RETRIBUCIÓN
<u>MEDIDA</u>	<i>Transparencia y conocimiento a la plantilla de las condiciones salariales del convenio siempre que sea requerido.</i>
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Impulsar una política salarial clara, transparente, objetiva y no discriminatoria.
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.

<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de Recursos Humanos.															
<u>INDICADORES</u>	N.º de personas trabajadoras que conocen las condiciones salariales del convenio.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>ACTUACIÓN</u>	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
<u>CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
				X				X				X				X

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	RETRIBUCIÓN
<u>MEDIDA</u>	<i>Realizar una auditoría salarial en el año 2029 que analice las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por categoría y puesto, incluyendo salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregando cada concepto y especificando los criterios de percepción.</i>
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Garantizar la transparencia retributiva en toda la organización. Detectar posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Cumplir con las obligaciones legales en materia de auditoría retributiva. Facilitar la adopción

	de medidas correctoras basadas en datos objetivos.															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de Recursos Humanos. Departamento de Administración / Área Económica. Dirección de la empresa.															
<u>INDICADORES</u>	Informe de Auditoría Retributiva.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Puntual.															
<u>ACTUACIÓN</u>	Último trimestre año 2029.															
<u>CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
																X

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

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
<u>MEDIDA</u>	<i>Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares menores o guarda legal de menores (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y</i>

	<i>descendientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos. Responsables de área o departamento. Dirección de la empresa.															
INDICADORES	Presentar este compromiso. Número de solicitudes de adaptación horaria y cuántas han sido concedidas.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X				X				X				X			

ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
MEDIDA	<i>La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que, en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada.</i>
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de Recursos Humanos.															
<u>INDICADORES</u>	Registro del número de solicitudes.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>ACTUACIÓN</u>	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
<u>SEGUIMIENTO</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X				X				X				X			

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
<u>MEDIDA</u>	<i>Bolsa de 15h anuales pudiendo hacerse uso de la misma en los siguientes supuestos, con preaviso a la empresa y posterior justificación:</i> <i>Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes con segundo grado de consanguinidad y afinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable.</i> <i>Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías</i>

	<i>del centro de estudios de las y los menores.</i> <i>Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.</i>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de Recursos Humanos.															
<u>INDICADORES</u>	Registro de que personas hacen uso de la bolsa de 15 horas, desagregado por sexo y tipo de permiso.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>ACTUACIÓN</u>	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
<u>SEGUIMIENTO</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X				X				X				X			

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
<u>MEDIDA</u>	<i>Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.</i>
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de Recursos Humanos.															
<u>INDICADORES</u>	Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>ACTUACIÓN</u>	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
<u>SEGUIMIENTO</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
				X				X				X				X

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
<u>MEDIDA</u>	<i>Realización de una encuesta a la plantilla analizando las conclusiones y posibles necesidades en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</i>
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de Recursos Humanos.															
<u>INDICADORES</u>	Datos obtenidos en la encuesta, desagregados por sexo.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>ACTUACIÓN</u>	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
<u>SEGUIMIENTO</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
													X			

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
<u>MEDIDA</u>	<i>Mejora del acceso a las acciones formativas a cualquier trabajador/a que se encuentre de baja por cuidado de menor recién nacido o en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado.</i>

OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso del permiso por nacimiento y cuidado de menor y excedencias. N.º de formaciones.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X				X				X				X	

ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
MEDIDA	<i>Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y acompañamiento a las mismas por parte de la pareja.</i>

OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	Registro del número de solicitudes.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X				X				X				X			

ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
MEDIDA	<i>Cambio de turno o movilidad geográfica (siempre y cuando exista la posibilidad) para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el</i>

	<i>régimen de visitas.</i>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de Recursos Humanos.															
<u>INDICADORES</u>	Registro de cambios de turno o movilidad geográfica.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>ACTUACIÓN</u>	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
<u>SEGUIMIENTO</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X				X				X				X			

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
---------------------------------	---

<u>MEDIDA</u>	<i>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 (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).</i>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de Recursos Humanos.															
<u>INDICADORES</u>	Registro de casos.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>ACTUACIÓN</u>	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
<u>SEGUIMIENTO</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X				X				X				X			

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL,
---------------------------------	--

FAMILIAR Y LABORAL																	
<u>MEDIDA</u>		<i>En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante menor de 9 meses, por la acumulación del mismo en 20 días laborables continuados o 5 días más de lo que dice la normativa (el cálculo más favorable), este derecho aumentará proporcionalmente para las jornadas inferiores a las completas, así como, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso se podrá disfrutar en las jornadas pactadas independientemente de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad de forma no continuada a las primeras seis semanas posteriores al parto y se disfruten hasta que el/la menor cumpla 12 meses.</i>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>		Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>		Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>		Departamento de Recursos Humanos.															
<u>INDICADORES</u>		Registro de casos.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>		Permanente.															
<u>ACTUACIÓN</u>		Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
<u>SEGUIMIENTO</u>		AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
		X				X				X				X			

ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL															
MEDIDA	<i>Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	Registro de casos.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X				X				X				X			

» CONDICIONES DE TRABAJO

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO															
MEDIDA	<i>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.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar unas condiciones de trabajo equitativas, seguras y saludables para toda la plantilla, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades y asegurando que la organización del trabajo no genere situaciones de discriminación o desigualdad entre mujeres y hombres.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	Foto del uniforme (de mujeres y hombres).															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
		X				X				X				X		

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO															
MEDIDA	<i>Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los de las mismas.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar unas condiciones de trabajo equitativas, seguras y saludables para toda la plantilla, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades y asegurando que la organización del trabajo no genere situaciones de discriminación o desigualdad entre mujeres y hombres.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	Registro de las entrevistas (Ejemplo: mujer, puesto de trabajo, causa).															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
		X				X				X				X		

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO															
MEDIDA	<i>Los cuadrantes se facilitarán con un mes de antelación al mes natural salvo en casos de fuerza mayor.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar unas condiciones de trabajo equitativas, seguras y saludables para toda la plantilla, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades y asegurando que la organización del trabajo no genere situaciones de discriminación o desigualdad entre mujeres y hombres.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	Registro de fechas de cuando se envía el cuadrante.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X				X				X				X	

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO															
MEDIDA	<i>Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar unas condiciones de trabajo equitativas, seguras y saludables para toda la plantilla, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades y asegurando que la organización del trabajo no genere situaciones de discriminación o desigualdad entre mujeres y hombres.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	Registro de información facilitada por la empresa.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X				X				X				X	

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO															
MEDIDA	<i>Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar unas condiciones de trabajo equitativas, seguras y saludables para toda la plantilla, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades y asegurando que la organización del trabajo no genere situaciones de discriminación o desigualdad entre mujeres y hombres.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	Número de puestos de mayor jornada cubiertos por personal interno del sexo infrarrepresentado y número de contrataciones externas realizadas para puestos de menor jornada.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X				X				X				X	

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO															
MEDIDA	<i>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 jornada.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar unas condiciones de trabajo equitativas, seguras y saludables para toda la plantilla, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades y asegurando que la organización del trabajo no genere situaciones de discriminación o desigualdad entre mujeres y hombres.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	Informe para la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X				X				X				X	

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO															
MEDIDA	<i>Protocolo de Desconexión Digital.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar unas condiciones de trabajo equitativas, seguras y saludables para toda la plantilla, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades y asegurando que la organización del trabajo no genere situaciones de discriminación o desigualdad entre mujeres y hombres.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	Creación del Protocolo.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Puntual.															
ACTUACIÓN	1º año de vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
		X														

» PROMOCIÓN PROFESIONAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL															
MEDIDA	<i>Priorización de la promoción interna.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos y transparentes.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	N.º de mujeres y hombres promocionados/as, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se promociona. Características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	2º y 4º año de vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
							X								X	

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL															
MEDIDA	<i>Publicidad a la plantilla de las vacantes de promoción interna.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos y transparentes.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	N.º de vacantes publicadas y comunicadas. N.º de vacantes convocadas.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	2º y 4º año de vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
					X								X			

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL															
MEDIDA	<i>Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos y transparentes.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	Evolución del número de mujeres u hombres en los diferentes puestos. N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas y personas incorporadas o promocionadas.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	2º y 4º año de vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
					X								X			

» PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO															
MEDIDA	<i>Informar a la comisión de seguimiento del número de comunicaciones relativas a situaciones de acoso (cada año).</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso, estableciendo mecanismos eficaces de prevención, detección y actuación que protejan a toda la plantilla y promuevan relaciones laborales basadas en el respeto y la igualdad.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	Crear un registro de las comunicaciones e informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X				X				X				X			

ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO															
MEDIDA	<i>Acciones formativas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, para todas las personas trabajadoras.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Formar y sensibilizar a la plantilla para prevenir cualquier tipo de acoso por parte de alguna persona trabajadora a un/a compañero/a.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	N.º de cursos formativos en materia de acoso. N.º de personas participantes en la formación en materia de prevención del acoso, distinguiendo por sexo, categoría profesional y puesto de trabajo.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X				X				X				X			

ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO															
MEDIDA	<i>Difusión del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso, estableciendo mecanismos eficaces de prevención, detección y actuación que protejan a toda la plantilla y promuevan relaciones laborales basadas en el respeto y la igualdad.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	N.º de personas trabajadoras que conocen de la existencia y contenido del Protocolo.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
		X				X				X				X		

» COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN															
MEDIDA	<i>Revisión y adaptación, a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, de la documentación y contenidos utilizados en comunicaciones internas y externas de la empresa a un lenguaje inclusivo y no sexista.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Asegurar la neutralidad respecto al género del lenguaje utilizado tanto interna como externamente.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	Presentar ejemplos de comunicaciones.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X													

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN															
MEDIDA	<i>Comunicar el Plan de Igualdad a través de los canales internos de comunicación.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Asegurar la neutralidad respecto al género del lenguaje utilizado tanto interna como externamente.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	Captura de pantalla de la comunicación.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X															

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN															
MEDIDA	<i>Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas, y su difusión - 25 de noviembre (violencia de género), 8 de marzo (igualdad) y 23 de marzo (conciliación y corresponsabilidad).</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Impulsar la sensibilización en igualdad, conciliación y prevención de la violencia de género. Visibilizar el compromiso de la empresa con las campañas institucionales oficiales. Fomentar la participación de la plantilla en acciones de concienciación.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L. , y externos.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	Número de campañas difundidas. Evidencias de publicaciones internas o externas realizadas. Participación de la plantilla en las acciones.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
				X				X				X				X

» SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO															
MEDIDA	<i>Integrar la mamografía como parte del reconocimiento médico anual (se podría la revisión cada dos años).</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar la protección de la salud laboral incorporando la perspectiva de género en la identificación, evaluación y prevención de riesgos, asegurando que mujeres y hombres reciban una protección adecuada y adaptada a sus necesidades específicas.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.															
INDICADORES	Registro de las mujeres que realizan el reconocimiento															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	4º año de vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
														X		

ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO															
MEDIDA	<i>Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría profesional.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Identificar posibles desigualdades en la siniestralidad laboral entre mujeres y hombres. Detectar patrones que permitan orientar medidas preventivas específicas. Garantizar la integración del enfoque de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos y Servicio de Prevención.															
INDICADORES	- Informe anual elaborado y archivado. - Número de accidentes registrados por sexo y categoría. - Evolución anual de la siniestralidad desagregada.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	Desde el Inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
				X				X				X				X

ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO															
MEDIDA	<i>Elaboración o revisión y difusión del protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, así como reporte a la comisión de seguimiento del número de veces que se aplica.</i>															
OBJETIVOS DE LA MEDIDA	Garantizar la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural. Asegurar la existencia de un protocolo actualizado y conocido por toda la plantilla. Registrar y analizar la aplicación del protocolo para mejorar la prevención.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas trabajadoras de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L. , especialmente mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos y Servicio de Prevención.															
INDICADORES	- Elaboración o revisión del protocolo. - Número de difusiones realizadas. - Número de veces que se aplica el protocolo y resultados obtenidos.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Permanente.															
ACTUACIÓN	4º año de vigencia del Plan de Igualdad.															
SEGUIMIENTO	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
				X				X				X				X

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES

AÑO	TRIMESTRE	MEDIDA
Año 1 (trimestre)	1º	Comunicar el Plan de Igualdad a través de los canales internos de comunicación. 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. Crear un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad. (igualdad@spezialoutsourcing.org). Seguimiento de la contratación indefinida de mujeres y hombres. Revisión periódica del encuadramiento profesional. Realizar o, en caso de existir revisar, la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa. Incorporación de un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares menores o guarda legal de menores (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que, en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada. Bolsa de 15h anuales pudiendo hacerse uso de la misma en los siguientes supuestos, con preaviso a la empresa y posterior justificación: Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes con segundo grado de consanguinidad y afinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Uso expreso para la asistencia médica de la propia persona trabajadora, incluyendo consultas con el/la médico/a de cabecera, además de los supuestos anteriores. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y acompañamiento a las mismas por parte de la pareja. Cambio de turno o movilidad geográfica (en la medida de lo posible) para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas. 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 (siempre que sea posible) (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes). En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante menor de 9 meses, por la acumulación del mismo en 20 días laborables continuados (5 días más de lo que dice la normativa), este derecho aumentará proporcionalmente para las jornadas inferiores a las completas, así como, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso se podrá disfrutar en las jornadas pactadas independientemente de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad de forma no continuada a las primeras seis semanas posteriores al parto y se disfruten hasta que el/la menor cumpla 12 meses. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante. Informar a la comisión de seguimiento del número de comunicaciones relativas a situaciones de acoso (cada año). Acciones formativas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, para todas las personas trabajadoras.
	2º	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas,

		a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc. Ofrecer formación en igualdad a las personas trabajadoras que cuenten con un año de antigüedad. 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 mujeres y hombres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas. Presentar a la Comisión de Seguimiento las formaciones realizadas desagregadas por sexo indicando: fecha de realización, si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral, si ha sido voluntaria u obligatoria, materia, tipo de formación, horas formativas, si ha sido online o presencial. 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. Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los de las mismas. Protocolo de Desconexión Digital. Difusión del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla. Formación específica de igualdad y de uso del protocolo de prevención del acoso, para la RLPT y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
	3º	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa. Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa. Extensión de los procesos de selección. Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad. En caso de existir, informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. Revisión de todos los documentos de los procedimientos de selección tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan con el principio de igualdad. Para cada puesto ofertado en aquellas donde la mujer esté infrarrepresentada, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección, y que haya al menos una mujer entre las ternas finales de dichos puestos. Incorporación del criterio de infrarrepresentación femenina en el proceso de selección y la promoción interna. Mejora del acceso a las acciones formativas a cualquier trabajador/a que se encuentre de baja por cuidado de menor recién nacido o en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado. Los cuadrantes se facilitarán con un mes de antelación al mes natural salvo en casos de fuerza mayor. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas. 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 jornada. Revisión y adaptación, a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, de la documentación y contenidos utilizados en comunicaciones internas y externas de la empresa a un lenguaje inclusivo y no sexista.
	4º	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...). 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 diseñar medidas correctoras. Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de mujeres y hombres según área, departamento, puesto, tipo de contrato y jornada. Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada y puesto. Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial. Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por

		razón de sexo. Transparencia y conocimiento a la plantilla de las condiciones salariales del convenio siempre que sea requerido. Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas, y su difusión - 25 de noviembre (violencia de género), 8 de marzo (igualdad) y 23 de marzo (conciliación y corresponsabilidad). Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría profesional. Elaboración o revisión y difusión del protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, así como reporte a la comisión de seguimiento del número de veces que se aplica.
Año 2 (trimestre)	1º	Seguimiento de la contratación indefinida de mujeres y hombres. Revisión periódica del encuadramiento profesional. Realizar o, en caso de existir revisar, la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa. Incorporación de un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares menores o guarda legal de menores (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que, en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada. Bolsa de 15h anuales pudiendo hacerse uso de la misma en los siguientes supuestos, con preaviso a la empresa y posterior justificación: Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes con segundo grado de consanguinidad y afinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Uso expreso para la asistencia médica de la propia persona trabajadora, incluyendo consultas con el/la médico/a de cabecera, además de los supuestos anteriores. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y acompañamiento a las mismas por parte de la pareja. Cambio de turno o movilidad geográfica (en la medida de lo posible) para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas. 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 (siempre que sea posible) (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes). En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante menor de 9 meses, por la acumulación del mismo en 20 días laborables continuados (5 días más de lo que dice la normativa), este derecho aumentará proporcionalmente para las jornadas inferiores a las completas, así como, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso se podrá disfrutar en las jornadas pactadas independientemente de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad de forma no continuada a las primeras seis semanas posteriores al parto y se disfruten hasta que el/la menor cumpla 12 meses. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante. Publicidad a la plantilla de las vacantes de promoción interna. Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación. Informar a la comisión de seguimiento del número de comunicaciones relativas a situaciones de acoso (cada año). Acciones formativas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, para todas las personas trabajadoras.
	2º	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas,

		a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc. Ofrecer formación en igualdad a las personas trabajadoras que cuenten con un año de antigüedad. 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 mujeres y hombres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas. Presentar a la Comisión de Seguimiento las formaciones realizadas desagregadas por sexo indicando: fecha de realización, si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral, si ha sido voluntaria u obligatoria, materia, tipo de formación, horas formativas, si ha sido online o presencial. 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. Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los de las mismas. Difusión del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla
3º		Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa. Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa. Extensión de los procesos de selección. Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad. En caso de existir, informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. Revisión de todos los documentos de los procedimientos de selección tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan con el principio de igualdad. Para cada puesto ofertado en aquellos donde la mujer esté infrarrepresentada, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección, y que haya al menos una mujer entre las ternas finales de dichos puestos. Fomento de la participación en los procesos formativos de todas las personas trabajadoras. Mejora del acceso a las acciones formativas a cualquier trabajador/a que se encuentre de baja por cuidado de menor recién nacido o en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado. Los cuadrantes se facilitarán con un mes de antelación al mes natural salvo en casos de fuerza mayor. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas. 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 jornada. Priorización de la promoción interna.
4º		Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...). 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 diseñar medidas correctoras. Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de mujeres y hombres según área, departamento, puesto, tipo de contrato y jornada. Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada y puesto. Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial. Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo. Transparencia y conocimiento a la plantilla de las condiciones salariales del convenio siempre que sea requerido. Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa

		reguladora de la jornada laboral. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas, y su difusión - 25 de noviembre (violencia de género), 8 de marzo (igualdad) y 23 de marzo (conciliación y corresponsabilidad). Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría profesional. Elaboración o revisión y difusión del protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, así como reporte a la comisión de seguimiento del número de veces que se aplica.
Año 3 (trimestre)	1º	Seguimiento de la contratación indefinida de mujeres y hombres. Revisión periódica del encuadramiento profesional. Realizar o, en caso de existir revisar, la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa. Incorporación de un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares menores o guarda legal de menores (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que, en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada. Bolsa de 15h anuales pudiendo hacerse uso de la misma en los siguientes supuestos, con preaviso a la empresa y posterior justificación: Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes con segundo grado de consanguinidad y afinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Uso expreso para la asistencia médica de la propia persona trabajadora, incluyendo consultas con el/la médico/a de cabecera, además de los supuestos anteriores. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y acompañamiento a las mismas por parte de la pareja. Cambio de turno o movilidad geográfica (en la medida de lo posible) para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas. 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 (siempre que sea posible) (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes). En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante menor de 9 meses, por la acumulación del mismo en 20 días laborables continuados (5 días más de lo que dice la normativa), este derecho aumentará proporcionalmente para las jornadas inferiores a las completas, así como, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso se podrá disfrutar en las jornadas pactadas independientemente de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad de forma no continuada a las primeras seis semanas posteriores al parto y se disfruten hasta que el/la menor cumpla 12 meses. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante. Informar a la comisión de seguimiento del número de comunicaciones relativas a situaciones de acoso (cada año). Acciones formativas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, para todas las personas trabajadoras.
	2º	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc. Ofrecer formación en igualdad a las personas trabajadoras que cuenten con un año de antigüedad. 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 mujeres y hombres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas. Presentar a la Comisión de Seguimiento las formaciones realizadas desagregadas por sexo indicando: fecha de realización, si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral, si ha sido voluntaria u obligatoria, materia, tipo de formación, horas

		formativas, si ha sido online o presencial. 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. Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los de las mismas. <i>Difusión del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla</i>
	3º	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa. Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa. Extensión de los procesos de selección. Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad. En caso de existir, informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. Revisión de todos los documentos de los procedimientos de selección tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan con el principio de igualdad. Para cada puesto ofertado en aquellos donde la mujer esté infrarrepresentada, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección, y que haya al menos una mujer entre las terna finales de dichos puestos. Fomento de la participación en los procesos formativos de todas las personas trabajadoras. Mejora del acceso a las acciones formativas a cualquier trabajador/a que se encuentre de baja por cuidado de menor recién nacido o en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado. Los cuadrantes se facilitarán con un mes de antelación al mes natural salvo en casos de fuerza mayor. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas. 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 jornada.
	4º	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...). 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 diseñar medidas correctoras. Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de mujeres y hombres según área, departamento, puesto, tipo de contrato y jornada. Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada y puesto. Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial. Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo. Transparencia y conocimiento a la plantilla de las condiciones salariales del convenio siempre que sea requerido. Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas, y su difusión - 25 de noviembre (violencia de género), 8 de marzo (igualdad) y 23 de marzo (conciliación y corresponsabilidad). Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría profesional. Elaboración o revisión y difusión del protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, así como reporte a la comisión de seguimiento del número de veces que se aplica.
Año 4	1º	Seguimiento de la contratación indefinida de mujeres y hombres. Revisión periódica del encuadramiento profesional. Realizar o, en caso de existir revisar, la

(trimestre)	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. Incorporación de un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares menores o guarda legal de menores (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que, en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada. Bolsa de 15h anuales pudiendo hacerse uso de la misma en los siguientes supuestos, con preaviso a la empresa y posterior justificación: Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes con segundo grado de consanguinidad y afinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Uso expreso para la asistencia médica de la propia persona trabajadora, incluyendo consultas con el/la médico/a de cabecera, además de los supuestos anteriores. Realización de una encuesta a la plantilla analizando las conclusiones y posibles necesidades en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y acompañamiento a las mismas por parte de la pareja. Cambio de turno o movilidad geográfica (en la medida de lo posible) para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas. 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 (siempre que sea posible) (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes). En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante menor de 9 meses, por la acumulación del mismo en 20 días laborables continuados (5 días más de lo que dice la normativa), este derecho aumentará proporcionalmente para las jornadas inferiores a las completas, así como, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso se podrá disfrutar en las jornadas pactadas independientemente de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad de forma no continuada a las primeras seis semanas posteriores al parto y se disfruten hasta que el/la menor cumpla 12 meses. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante. Publicidad a la plantilla de las vacantes de promoción interna. Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación. Informar a la comisión de seguimiento del número de comunicaciones relativas a situaciones de acoso (cada año). Acciones formativas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, para todas las personas trabajadoras.
2º	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc. Ofrecer formación en igualdad a las personas trabajadoras que cuenten con un año de antigüedad. 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 mujeres y hombres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas. Presentar a la Comisión de Seguimiento las formaciones realizadas desagregadas por sexo indicando: fecha de realización, si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral, si ha sido voluntaria u obligatoria, materia, tipo de formación, horas formativas, si ha sido online o presencial. 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. Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los

		de las mismas. Difusión del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla. Integrar la mamografía como parte del reconocimiento médico anual (se podría la revisión cada dos años).
	3º	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa. Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa. Extensión de los procesos de selección. Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad. En caso de existir, informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. Revisión de todos los documentos de los procedimientos de selección tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan con el principio de igualdad. Para cada puesto ofertado en aquellos donde la mujer esté infrarrepresentada, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección, y que haya al menos una mujer entre las ternas finales de dichos puestos. Fomento de la participación en los procesos formativos de todas las personas trabajadoras. Mejora del acceso a las acciones formativas a cualquier trabajador/a que se encuentre de baja por cuidado de menor recién nacido o en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado. Los cuadrantes se facilitarán con un mes de antelación al mes natural salvo en casos de fuerza mayor. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas. 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 jornada. Priorización de la promoción interna.
	4º	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...). 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 diseñar medidas correctoras. Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de mujeres y hombres según área, departamento, puesto, tipo de contrato y jornada. Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada y puesto. Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial. Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo. Transparencia y conocimiento a la plantilla de las condiciones salariales del convenio siempre que sea requerido. Realizar una auditoría salarial en el año 2029 que analice las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por categoría y puesto, incluyendo salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregando cada concepto y especificando los criterios de percepción. Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas, y su difusión - 25 de noviembre (violencia de género), 8 de marzo (igualdad) y 23 de marzo (conciliación y corresponsabilidad). Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría profesional. Elaboración o revisión y difusión del protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, así como reporte a la comisión de seguimiento del número de veces que se aplica.

**Sobre este cronograma de implantación se adjuntarán medidas según se vayan actualizando y la Comisión de seguimiento considere necesario aplicarlas en la empresa.*

13. CALENDARIO DE SEGUIMIENTO

AÑO	MEDIDA
Año 1 (trimestre)	Comunicar el Plan de Igualdad a través de los canales internos de comunicación. 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. Crear un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad. (igualdad@spezialoutsourcing.org). Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa. Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc. Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa. Extensión de los procesos de selección. Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad. En caso de existir, informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. Revisión de todos los documentos de los procedimientos de selección tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan con el principio de igualdad. Para cada puesto ofertado en aquellos donde la mujer esté infrarrepresentada, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección, y que haya al menos una mujer entre las ternas finales de dichos puestos. Seguimiento de la contratación indefinida de mujeres y hombres. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...). 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 diseñar medidas correctoras. Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de mujeres y hombres según área, departamento, puesto, tipo de contrato y jornada. Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada y puesto. Revisión periódica del encuadramiento profesional. Realizar o, en caso de existir revisar, la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa. Incorporación del criterio de infrarrepresentación femenina en el proceso de selección y la promoción interna. Ofrecer formación en igualdad a las personas trabajadoras que cuenten con un año de antigüedad. Incorporación de un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla. 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 mujeres y hombres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas. Presentar a la Comisión de Seguimiento las formaciones realizadas desagregadas por sexo indicando: fecha de realización, si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral, si ha sido voluntaria u obligatoria, materia, tipo de formación, horas formativas, si ha sido online o presencial. Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial. Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo. Transparencia y conocimiento a la plantilla de las condiciones salariales del convenio siempre que sea requerido. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares menores o guarda legal de menores (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que, en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada. Bolsa de 15h anuales pudiendo hacerse uso de la misma en los siguientes supuestos, con preaviso a la empresa y posterior justificación: Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a

	menores, o mayores de 65 años y personas dependientes con segundo grado de consanguinidad y afinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Uso expreso para la asistencia médica de la propia persona trabajadora, incluyendo consultas con el/la médico/a de cabecera, además de los supuestos anteriores. Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral. Mejora del acceso a las acciones formativas a cualquier trabajador/a que se encuentre de baja por cuidado de menor recién nacido o en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y acompañamiento a las mismas por parte de la pareja. Cambio de turno o movilidad geográfica (en la medida de lo posible) para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas. 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 (siempre que sea posible) (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes). En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante menor de 9 meses, por la acumulación del mismo en 20 días laborables continuados (5 días más de lo que dice la normativa), este derecho aumentará proporcionalmente para las jornadas inferiores a las completas, así como, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso se podrá disfrutar en las jornadas pactadas independientemente de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad de forma no continuada a las primeras seis semanas posteriores al parto y se disfruten hasta que el/la menor cumpla 12 meses. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante. 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. Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los de las mismas. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres. Los cuadrantes se facilitarán con un mes de antelación al mes natural salvo en casos de fuerza mayor. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas. 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 jornada. Protocolo de Desconexión Digital. Informar a la comisión de seguimiento del número de comunicaciones relativas a situaciones de acoso (cada año). Acciones formativas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, para todas las personas trabajadoras. Difusión del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla. Revisión y adaptación, a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, de la documentación y contenidos utilizados en comunicaciones internas y externas de la empresa a un lenguaje inclusivo y no sexista. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas, y su difusión - 25 de noviembre (violencia de género), 8 de marzo (igualdad) y 23 de marzo (conciliación y corresponsabilidad). Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría profesional. Elaboración o revisión y difusión del protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, así como reporte a la comisión de seguimiento del número de veces que se aplica.
Año 2 (trimestre)	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa. Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc. Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa. Extensión de los procesos de selección. Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad. En caso de existir, informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. Revisión de todos los documentos de los procedimientos de selección tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan con el principio de igualdad. Para cada puesto ofertado en aquellos donde la mujer esté infrarrepresentada, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de

selección, y que haya al menos una mujer entre las ternas finales de dichos puestos.

Seguimiento de la contratación indefinida de mujeres y hombres.

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación.

Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).

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 diseñar medidas correctoras. Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de mujeres y hombres según área, departamento, puesto, tipo de contrato y jornada. Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada y puesto.

Revisión periódica del encuadramiento profesional. Realizar o, en caso de existir revisar, la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.

Ofrecer formación en igualdad a las personas trabajadoras que cuenten con un año de antigüedad.

Fomento de la participación en los procesos formativos de todas las personas trabajadoras.

Incorporación de un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla.

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 mujeres y hombres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas. Presentar a la Comisión de Seguimiento las formaciones realizadas desagregadas por sexo indicando: fecha de realización, si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral, si ha sido voluntaria u obligatoria, materia, tipo de formación, horas formativas, si ha sido online o presencial.

Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial.

Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo.

Transparencia y conocimiento a la plantilla de las condiciones salariales del convenio siempre que sea requerido.

Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares menores o guarda legal de menores (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que, en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada.

Bolsa de 15h anuales pudiendo hacerse uso de la misma en los siguientes supuestos, con preaviso a la empresa y posterior justificación: Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes con segundo grado de consanguinidad y afinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Uso expreso para la asistencia médica de la propia persona trabajadora, incluyendo consultas con el/la médico/a de cabecera, además de los supuestos anteriores.

Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.

Mejora del acceso a las acciones formativas a cualquier trabajador/a que se encuentre de baja por cuidado de menor recién nacido o en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado.

Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y acompañamiento a las mismas por parte de la pareja.

Cambio de turno o movilidad geográfica (en la medida de lo posible) para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas.

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 (siempre que sea posible) (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante menor de 9 meses, por la acumulación del mismo en 20 días laborables continuados (5 días más de lo que dice la normativa), este derecho aumentará proporcionalmente para las jornadas inferiores a las completas, así como, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso se podrá disfrutar en las jornadas pactadas independientemente de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad de forma no continuada a las primeras seis semanas posteriores al parto y se disfruten hasta que el/la menor cumpla 12 meses.

Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.

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. Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los de las mismas. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres. Los cuadrantes se facilitarán con un mes de antelación al mes natural salvo en casos de fuerza mayor. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas. 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 jornada. Priorización de la promoción interna. Publicidad a la plantilla de las vacantes de promoción interna. Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación. Informar a la comisión de seguimiento del número de comunicaciones relativas a situaciones de acoso (cada año). Acciones formativas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, para todas las personas trabajadoras. Difusión del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas, y su difusión - 25 de noviembre (violencia de género), 8 de marzo (igualdad) y 23 de marzo (conciliación y corresponsabilidad). Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría profesional. Elaboración o revisión y difusión del protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, así como reporte a la comisión de seguimiento del número de veces que se aplica.
Año 3 (trimestre)	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa. Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc. Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa. Extensión de los procesos de selección. Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad. En caso de existir, informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. Revisión de todos los documentos de los procedimientos de selección tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan con el principio de igualdad. Para cada puesto ofertado en aquellos donde la mujer esté infrarrepresentada, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección, y que haya al menos una mujer entre las ternas finales de dichos puestos. Seguimiento de la contratación indefinida de mujeres y hombres. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...). 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 diseñar medidas correctoras. Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de mujeres y hombres según área, departamento, puesto, tipo de contrato y jornada. Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada y puesto. Revisión periódica del encuadramiento profesional. Realizar o, en caso de existir revisar, la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa. Ofrecer formación en igualdad a las personas trabajadoras que cuenten con un año de antigüedad. Fomento de la participación en los procesos formativos de todas las personas trabajadoras. Incorporación de un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla. 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 mujeres y hombres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas. Presentar a la Comisión de Seguimiento las formaciones realizadas desagregadas por sexo indicando: fecha de realización, si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral, si ha sido voluntaria u obligatoria, materia, tipo de formación, horas formativas, si ha sido online o presencial. Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial. Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo. Transparencia y conocimiento a la plantilla de las condiciones salariales del convenio siempre que sea requerido. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de

	los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares menores o guarda legal de menores (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que, en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada. Bolsa de 15h anuales pudiendo hacerse uso de la misma en los siguientes supuestos, con preaviso a la empresa y posterior justificación: Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes con segundo grado de consanguinidad y afinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Uso expreso para la asistencia médica de la propia persona trabajadora, incluyendo consultas con el/la médico/a de cabecera, además de los supuestos anteriores. Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral. Mejora del acceso a las acciones formativas a cualquier trabajador/a que se encuentre de baja por cuidado de menor recién nacido o en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y acompañamiento a las mismas por parte de la pareja. Cambio de turno o movilidad geográfica (en la medida de lo posible) para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas. 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 (siempre que sea posible) (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes). En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante menor de 9 meses, por la acumulación del mismo en 20 días laborables continuados (5 días más de lo que dice la normativa), este derecho aumentará proporcionalmente para las jornadas inferiores a las completas, así como, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso se podrá disfrutar en las jornadas pactadas independientemente de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad de forma no continuada a las primeras seis semanas posteriores al parto y se disfruten hasta que el/la menor cumpla 12 meses. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante. 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. Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los de las mismas. Los cuadrantes se facilitarán con un mes de antelación al mes natural salvo en casos de fuerza mayor. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas. 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 jornada. Informar a la comisión de seguimiento del número de comunicaciones relativas a situaciones de acoso (cada año). Acciones formativas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, para todas las personas trabajadoras. Difusión del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas, y su difusión - 25 de noviembre (violencia de género), 8 de marzo (igualdad) y 23 de marzo (conciliación y corresponsabilidad). Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría profesional. Elaboración o revisión y difusión del protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, así como reporte a la comisión de seguimiento del número de veces que se aplica.
Año 4 (trimestre)	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa. Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc. Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa. Extensión de los procesos de selección.

Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad. En caso de existir, informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.

Revisión de todos los documentos de los procedimientos de selección tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan con el principio de igualdad. Para cada puesto ofertado en aquellos donde la mujer esté infrarrepresentada, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección, y que haya al menos una mujer entre las ternas finales de dichos puestos.

Seguimiento de la contratación indefinida de mujeres y hombres.

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).

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 diseñar medidas correctoras. Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de mujeres y hombres según área, departamento, puesto, tipo de contrato y jornada. Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada y puesto.

Revisión periódica del encuadramiento profesional. Realizar o, en caso de existir revisar, la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.

Ofrecer formación en igualdad a las personas trabajadoras que cuenten con un año de antigüedad.

Fomento de la participación en los procesos formativos de todas las personas trabajadoras.

Incorporación de un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla.

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 mujeres y hombres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas. Presentar a la Comisión de Seguimiento las formaciones realizadas desagregadas por sexo indicando: fecha de realización, si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral, si ha sido voluntaria u obligatoria, materia, tipo de formación, horas formativas, si ha sido online o presencial.

Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial.

Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo.

Transparencia y conocimiento a la plantilla de las condiciones salariales del convenio siempre que sea requerido.

Realizar una auditoría salarial en el año 2029 que analice las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por categoría y puesto, incluyendo salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregando cada concepto y especificando los criterios de percepción.

Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares menores o guarda legal de menores (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que, en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada.

Bolsa de 15h anuales pudiendo hacerse uso de la misma en los siguientes supuestos, con preaviso a la empresa y posterior justificación: Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes con segundo grado de consanguinidad y afinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Uso expreso para la asistencia médica de la propia persona trabajadora, incluyendo consultas con el/la médico/a de cabecera, además de los supuestos anteriores.

Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.

Realización de una encuesta a la plantilla analizando las conclusiones y posibles necesidades en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Mejora del acceso a las acciones formativas a cualquier trabajador/a que se encuentre de baja por cuidado de menor recién nacido o en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado.

Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y acompañamiento a las mismas por parte de la pareja.

Cambio de turno o movilidad geográfica (en la medida de lo posible) para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas.

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 (siempre que sea posible) (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante menor de 9 meses, por la acumulación del mismo en 20 días laborables continuados (5 días más de lo que dice la normativa), este derecho aumentará proporcionalmente para las jornadas inferiores a las completas, así como, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso se podrá disfrutar en las jornadas pactadas independientemente de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad de forma no continuada a las primeras seis semanas posteriores al parto y se disfruten hasta que el/la menor cumpla 12 meses.

Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.

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.

Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los de las mismas.

Los cuadrantes se facilitarán con un mes de antelación al mes natural salvo en casos de fuerza mayor.

Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.

Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.

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 jornada.

Priorización de la promoción interna.

Publicidad a la plantilla de las vacantes de promoción interna.

Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.

Informar a la comisión de seguimiento del número de comunicaciones relativas a situaciones de acoso (cada año).

Acciones formativas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, para todas las personas trabajadoras.

Difusión del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.

Integrar la mamografía como parte del reconocimiento médico anual (se podría la revisión cada dos años).

Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas, y su difusión - 25 de noviembre (violencia de género), 8 de marzo (igualdad) y 23 de marzo (conciliación y corresponsabilidad).

Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría profesional.

Elaboración o revisión y difusión del protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, así como reporte a la comisión de seguimiento del número de veces que se aplica.

14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La metodología es la siguiente:

1. **Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
2. **Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

14.1 Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la empresa, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

- **Composición**

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, será paritaria y estará compuesta por representantes de la parte empresarial y de la parte social. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, con fecha **28 de mayo de 2026**, se acuerda la siguiente composición:

En representación de las Personas Trabajadoras:

- *Jaime López Navarro (Responsable de COO Hábitat Estatal)*
- *María Victoria Embid (Dirección Sectorial. Sector Seguridad Privada y Servicios Auxiliares. FeSMC UGT)*
- *Vanessa Navarro (Secretaria estatal de igualdad de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de USO)*
- *Lorena Pérez Piqueras (RLPT CCOO del Hábitat del centro de Valencia de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.)*
- *Manuel Raúl Tello Sancho (RLPT CCOO del Hábitat del centro de Valencia de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.)*
- *María Valiente Baca (RLPT CCOO del Hábitat del centro de Valencia de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.)*

En representación de la Empresa:

- Juan Miguel Usero Jiménez (Supervisor de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.)
- Vidal Arenal Ares (Supervisor de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.)
- María Celeste Gómez Ledesma (Ordenaza de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.)
- Patricia Esteban Núñez (Ordenanza de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.)
- Consuelo Ramírez Chuliá (Ordenanza de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.)
- Yolanda Sánchez Lahoz (Ordenanza de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.)

- **Ámbito de actuación**

El Plan de Igualdad de **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, tiene ámbito estatal y afecta a los centros de trabajo ubicados en Madrid, Valencia, Salamanca y Alicante.

- **Funciones**

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y 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, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por la comisión paritaria.
- La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

- **Atribuciones generales de la Comisión**

- Interpretación del Plan de igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

- **Periodicidad del seguimiento y la evaluación**

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada quince días, de las cuales se levantará acta.

- **Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones
- Material preciso para ellas
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la empresa en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.

14.2. Seguimiento

Se realizará un seguimiento anual del Plan de Igualdad.

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.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar

total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

14.3. Evaluación

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

Se realizará una evaluación al pasar un año desde la aprobación y cada año durante la vigencia del Plan mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan, para lo cual se elaborará un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) 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.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.”

Por ello, se establece que cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento de Igualdad, que se resolverá de manera ordinaria, anualmente en las reuniones de evaluación y seguimiento periódico del Plan de Igualdad durante su periodo de vigencia. De manera extraordinaria, a propuesta de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de convocar una reunión de revisión del Plan de Igualdad para proceder a su modificación para atender a las circunstancias descritas anteriormente. Dichos acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento sobre la revisión y modificación del Plan serán reflejados en la correspondiente acta.

16. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

17. COMPROMISO DE LA EMPRESA



COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON EL PLAN DE IGUALDAD

En Madrid, a 02 de agosto de 2024

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., con CIF B10590073 y domicilio fiscal sito en C/ Puerto Cruz Verde - Pol. Ind. "Las Nieves" , 21, Móstoles, Madrid, España, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Organización, desde la selección de profesionales a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por tal "la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica mediante la implantación de un Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación, retribuciones y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En estas materias se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Organización y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras y los sindicatos más representativos y representativos del sector, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas mencionadas o del Plan de Igualdad.

Este compromiso se hará público para todos los profesionales pertenecientes a SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., desde la Dirección, la representación legal de las personas trabajadoras y la plantilla, puesto que la participación y cooperación de todas las partes es fundamental para alcanzar el objetivo de implantar un Plan de Igualdad adecuado y eficaz.

spZ
SPEZIAL OUTSOURCING SERV., SL
CIF: B10590073
C/ PUERTO DE LA CRUZ VERDE, 21
28935 - MÓSTOLES (MADRID)

18. COMUNICADO CORPORATIVO



COMUNICADO A LA PLANTILLA RELATIVO A LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En Madrid, a 02 de agosto de 2024.

En SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, SL, somos conscientes de que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad.

Por ello, la Dirección de la Organización asume el compromiso de elaboración e implantación del "Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres", trabajando conjuntamente con los sindicatos más representativos del sector, en consonancia con las directrices establecidas en la legislación en materia de igualdad de trato y de oportunidades.

El Plan de Igualdad, el cual aportará múltiples beneficios a la Organización, es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar 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.

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ésta se ocupará, con carácter general, de promocionar la igualdad de oportunidades en SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, SL y de negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad en la Organización. La Comisión Negociadora está formada de forma paritaria por representantes de la Organización y por los sindicatos más representativos y representativos del sector.

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción interna, formación, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En estas materias, se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos del registro, depósito y publicación del plan de igualdad de SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, SL.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se vayan realizando y, si fuese necesario, pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto, el cual nos permitirá evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Quedamos a vuestra entera disposición,



SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.
OF. DIRECTOR
C/QUEVEDO, 100 - 28011 MADRID

Fdo. ENRIQUE VALDEPEÑAS ALONSO

19. FIRMA

Una vez revisado y negociado el presente Manual del Plan de Igualdad de **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.**, se firma a **28/05/2026**.

PARTE EMPRESARIAL

PARTE SOCIAL

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

A continuación, se anexa el **Protocolo de Prevención e Intervención frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y otras Conductas contra la Libertad Sexual**, negociado en el seno de la Comisión Negociadora del propio Plan de Igualdad.



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

[MARZO DE 2026]

SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.

C/ Puerto Cruz Verde - Pol. Ind. "Las Nieves", 21, Móstoles, Madrid, España

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.

1. INTRODUCCIÓN	122
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	123
3. OBJETIVOS	124
4. AMBITO DE APLICACIÓN	125
5. VIGENCIA Y REVISIÓN	126
6. REGISTRO	127
7. PRINCIPIOS	128
8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES	130
9. MEDIDAS PREVENTIVAS	133
10.MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES.....	134
10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	134
10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	135
11.MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA	138
ANEXO I MODELO DE QUEJA O DENUNCIA	140

I. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

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

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

3. OBJETIVOS

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

Este protocolo velará especialmente por:

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

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., en territorio estatal, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

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.
- g) ...

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

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

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

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por delitos o conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
5. Cuando se negocie un nuevo plan de igualdad como consecuencia de las actuaciones de revisión del plan de igualdad que impliquen la necesidad de modificar el mismo.

6. REGISTRO

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

7. PRINCIPIOS

- **Confidencialidad y reserva**

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

- **Diligencia y celeridad**

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

- **Respeto y dignidad a las personas**

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

- **Contradicción y oralidad**

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

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

- **Protección de Datos**

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

- **Indemnidad frente a represalias**

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

- **Enfoque de género y derechos humanos**

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

- **Garantía de actuación**

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

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

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

- **Restitución de las víctimas**

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

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

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

8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

8.1. Conductas contra la libertad sexual

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

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

8.1.1. Acoso sexual

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

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

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

- **Tipos de acoso sexual**

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

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

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

B) Acoso sexual ambiental

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

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

Conductas verbales

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

No verbales

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

Físicas

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

8.1.2. Acoso por razón de sexo

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

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

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

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

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

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

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

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

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

- **Información y Sensibilización**

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

- **Formación**

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

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

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

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

La comisión instructora estará formada por 2 personas por parte de la empresa y 2 personas por la parte social (de manera rotativa), que designarán las organizaciones firmantes del plan.

Se designa una persona instructora en SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L., 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 un/a Agente de Igualdad.

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

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

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

• *Fase I. Denuncia*

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

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

La denuncia deberá contener:

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

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

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

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

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

- **Fase II: Investigación**

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de **7 días laborales** a la recepción de la denuncia y su comunicación a la parte social. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de **48 horas hábiles** se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

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

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

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

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

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 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 para que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

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

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

- **Fase III: Resolución**

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

El informe incluirá la siguiente información:

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

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

II. 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.

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

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier otra conducta contra la libertad sexual, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- 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, manteniéndose en todo momento, las medidas cautelares adoptadas por la empresa.

ANEXO I

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

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

21. ANEXO II – PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A continuación, se anexa el **Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género**, negociado en el seno de la Comisión Negociadora del propio Plan de Igualdad.

PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

4 DE MAYO DE 2026
SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L./ PUERTO CRUZ VERDE - POL. IND. "LAS
NIEVES", 21, MÓSTOLES, MADRID, ESPAÑA

PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. DEFINICIONES	146
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	146
2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	147
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	147
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	148
4.1 FIGURAS MEDIADORAS.....	148
4.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	148
4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras.....	148
4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género	149
4.3. CONFIDENCIALIDAD, INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	150
5. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	150
5.1. MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LA EMPRESA	150
5.2. MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	155
5.3. MEDIDAS DE FORMACIÓN.....	156
5.4. RECURSOS DE INFORMACIÓN GENERAL Y ASESORAMIENTO.....	156
5.5. DERECHOS EN MATERIA DE PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y AYUDAS SOCIALES A LAS VÍCTIMAS.....	156
5.6. BONIFICACIONES, REDUCCIONES, A LAS EMPRESAS POR LA CONTRATACIÓN LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	157
6. NORMATIVA DE REFERENCIA.....	158
7. SEGUIMIENTO	158
8. ANEXOS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

I. Definiciones

➡ Violencia de género

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

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

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

2. Declaración de principios

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

La declaración de principios se limita al ámbito de **SPEZIAL OUTSOURCING SERVICIOS, S.L.** 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

¹ En adelante, Ley Orgánica 1/2004

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.

(NOMBRE DE LA EMPRESA) insta a colaborar toda la plantilla, en todos los niveles, para hacer efectivos los derechos aquí desarrollados y en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

2. Objetivos del protocolo

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

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

3. Ámbito de aplicación

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

4. Procedimiento de actuación

4.1 Agente de igualdad

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

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

4.2. Procedimiento de actuación

4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figura mediadora

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

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

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

4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género

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

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

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

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

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

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

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

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, siendo víctima de violencia de género.
- Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género.

- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género.

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

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

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

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

5.1. Medidas de protección en la empresa

➡ Ausencias o impuntualidad justificadas

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

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

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral según el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de

asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Se concederán 3 días laborables 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 50% de la jornada ordinaria.
 - **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 18 meses con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo o campaña.

➡ Excedencia

Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante 7 meses **prorrogables por periodos de 3 meses hasta un máximo total de 18 meses (ley)**. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con 2 meses de antelación.

➡ Extinción del contrato

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

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

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

➡ **Suspensión del contrato**

La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión no podrá exceder de 6 meses, y 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 sólo transporte público, con un tope máximo 400 euros.
- Gastos de transporte de mobiliario y enseres. Por el traslado de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la del nuevo destino (máximo 300€).
- Gastos de alojamiento. Incluyendo los de alquiler o adquisición de vivienda, durante los dos primeros meses, con un máximo de 400€.
- Gastos de guardería y de atención a personas dependientes o con discapacidad. Incluye los gastos por asistencia a guarderías o centros de enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil de los hijos/as de la trabajadora que dependan económicamente de la misma o por atención de las personas dependientes o con discapacidad a su cargo (hasta 100€/mes por un máximo de 3 meses).

➡ Anticipos

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

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

5.2. Medidas de información y sensibilización

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

trabajadoras recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género:

➡ **Comunicación.**

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

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

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

➡ **Convenios de colaboración.**

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

5.3. Medidas de formación

➡ **Formación agente de igualdad.**

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

➡ **Formación de la plantilla**

Para atajar las violencias de género es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización y formación. Por ello, la empresa realizará talleres formativos para personas trabajadoras y la propia dirección de la empresa, recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias machistas.

5.4. Recursos de información general y asesoramiento

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

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

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

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

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

Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social

Según el artículo 16 del *Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas*, la contratación indefinida de mujeres que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o de explotación laboral, y mujeres en contextos de prostitución conforme a las definiciones contenidas en el artículo 6.e), f) y g), respectivamente, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante cuatro años. (EL PÁRRAFO ANTERIOR SE REVISARÁ POR LA EMPRESA ANTES DE LA FIRMA: Se revisarán y actualizarán los datos relativos a las bonificaciones, que pueden consultarse en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub->

[empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-victimas-riesgo.html](https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/CotizacionRecaudacionEmpresarios/2060) y en la Guía Beneficios en la Cotización de la Seguridad Social y otras peculiaridades de cotización disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/CotizacionRecaudacionEmpresarios/2060>).

6. Normativa de referencia

- ➡ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ➡ Ley 5/2005, de 20 de Diciembre, Integral contra la Violencia de 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.