



PLAN DE IGUALDAD DE SEGURINCAT SEGURETAT I VIGILANCIA, SL



Contenido

<u>1.</u>	<u>PRESENTACIÓN</u>	<u>4</u>
<u>2.</u>	<u>PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.</u>	<u>6</u>
<u>3.</u>	<u>ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.</u>	<u>8</u>
<u>4.</u>	<u>INFORME DE DIAGNÓSTICO</u>	<u>9</u>
<u>5.</u>	<u>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	<u>13</u>
<u>6.</u>	<u>MEDIDAS DE IGUALDAD</u>	<u>14</u>
<u>7.</u>	<u>RESUMEN DE MEDIDAS</u>	<u>67</u>
<u>8.</u>	<u>APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</u>	<u>72</u>
<u>9.</u>	<u>EVALUACIÓN Y REVISIÓN</u>	<u>74</u>
<u>10.</u>	<u>CALENDARIO DE ACTUACIONES</u>	<u>76</u>
<u>11.</u>	<u>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</u>	<u>81</u>

<u>ANEXO 1. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL</u>	<u>83</u>
<u>1. INTRODUCCIÓN</u>	<u>86</u>
<u>2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</u>	<u>87</u>
<u>3. OBJETIVOS</u>	<u>88</u>
<u>4. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA</u>	<u>88</u>
<u>5. REGISTRO</u>	<u>89</u>
<u>6. PRINCIPIOS</u>	<u>90</u>
<u>7. CONCEPTOS Y DEFINICIONES</u>	<u>91</u>
<u>8. MEDIDAS PREVENTIVAS</u>	<u>93</u>
<u>9. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES</u>	<u>94</u>
<u>10. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO O CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL POR PERSONAS NO INTEGRANTES DE LA PLANTILLA</u>	<u>97</u>
<u>11.MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA</u>	
<u>1000</u>	
<u>12. ANEXO 1</u>	<u>101</u>

1. PRESENTACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social	SEGURINCAT SEGURETAT I VIGILANCIA, SL					
NIF	B43702042					
Domicilio Social	Polígono Industrial La Estación, calle de Masricard, nave 8, 43480 VILA-SECA TARRAGONA					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2003					
Responsable de la entidad						
Nombre	MARC VIÑES VILA					
Cargo	ADMINISTRADOR					
Teléfono	977770667					
Correo electrónico	INFO@SEGURINCAT.COM					
Responsable de igualdad						
Nombre	STELLA GOMEZ					
Cargo	Compliance					
Teléfono	977326077					
Correo electrónico	sgomez@segurincat.com					
ACTIVIDAD						
Sector de actividad	Servicios de custodia, seguridad y protección					
CNAE	80.01.- Servicios de investigación y seguridad privados.					
Descripción de actividad	Servicios de sistemas de seguridad Actividades de seguridad privada					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad autónoma de Cataluña					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	30	Hombres	97	Total	127
Centros de trabajo	Tarragona: Polígono Industrial La Estación, calle de Masricard, nave 8 - 43480 Vila Seca, Tarragona Gerona: Itinerante según necesidad de la actividad Lérida: Itinerante según necesidad de la actividad Barcelona: Itinerante según necesidad de la actividad					
Facturación anual	2.192.312,85					

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
¿Dispone de departamento de personal?	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Ninguno					
Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

SEGURINCAT es un grupo dedicado a ofrecer soluciones integradas de seguridad. Ofrecemos soluciones tecnológicas y presenciales de vigilancia con el fin de aportar seguridad a nuestros clientes y su entorno para que las personas puedan desarrollar su vida y actividades con tranquilidad y armonía.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El responsable de Plan de Igualdad es:

Nombre	STELLA GOMEZ
Cargo	Compliance
Teléfono	977326077
Correo electrónico	sgomez@segurincat.com

Las partes legitimadas para suscribir el presente Plan de Igualdad son:

PARTES LEGITIMADAS Y SUSCRIPCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el presente Plan de Igualdad de SEGURINCAT SEURETAT I VIGILÀNCIA, SL ha sido negociado y acordado por las partes legitimadas legalmente.

Partes legitimadas para la negociación

1. Representación de la Empresa

La representación empresarial corresponde a la Dirección de SEGURINCAT SEURETAT I VIGILÀNCIA, SL, debidamente facultada para negociar y suscribir el presente Plan de Igualdad, con capacidad jurídica suficiente para obligar a la empresa en los términos acordados.

2. Representación de las Personas Trabajadoras

Dado que la empresa no cuenta con Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT), la negociación del Plan se ha llevado a cabo con la comisión sindical constituida por las organizaciones sindicales más representativas y representativas del sector, conforme a lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

Las organizaciones sindicales que han participado en la negociación actúan con legitimación plena para representar a la plantilla de la empresa a los efectos exclusivos de la negociación, aprobación y firma del presente Plan de Igualdad.

Suscripción y eficacia

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por las personas integrantes de la Comisión Negociadora en representación de ambas partes, acreditando:

- La conformidad con el diagnóstico de situación realizado.
- El acuerdo sobre los objetivos, medidas, calendario de actuación e indicadores de seguimiento.

- El compromiso de aplicación efectiva del Plan durante su vigencia.

El Plan entrará en vigor en la fecha de su firma y tendrá la duración establecida en el propio documento, sin perjuicio de su revisión en los supuestos legalmente previstos.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, SEGURINCAT SEGURETAT I VIGILÀNCIA, S.L. procedió a convocar, mediante correo electrónico corporativo de fecha 23 de junio de 2025, a las organizaciones sindicales más representativas y legitimadas para participar en la negociación del Plan de Igualdad de la empresa, concretamente a UGT, CCOO y USOC.

Como resultado de dicha convocatoria, únicamente la organización sindical USOC manifestó expresamente su voluntad de participar en la mesa negociadora. Por su parte, UGT no emitió respuesta a la convocatoria efectuada. En cuanto a CCOO, si bien mostró inicialmente su disposición a participar en el proceso negociador, no fue posible concretar posteriormente fechas de reunión ni avanzar en el desarrollo efectivo de la negociación, lo que provocó una dilación injustificada en la constitución de la mesa.

En consecuencia, y una vez realizadas las actuaciones oportunas para garantizar la participación sindical conforme a la normativa vigente, en fecha 20 de noviembre de 2025 se acordó la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, estableciéndose asimismo sus competencias, régimen de funcionamiento y normas de actuación.

La Comisión Negociadora quedó integrada por las siguientes personas:

En representación de la empresa:

- Marc Viñes Vila, Administrador.
- Sandra Llaveria Cano, jefa de Personal.

En representación de las personas trabajadoras:

- Juan José Bladé Domingo (FTSP-USOC).
- Vanesa Navarro Rodríguez (FTSP-USO).

Asesoramiento técnico de la empresa (con voz y sin voto)

- Stella Maris Gómez Ochoa, asesor externo en materia de igualdad.

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficientes para negociar, acordar y suscribir el presente Plan de Igualdad, comprometiéndose a colaborar de buena fe durante todo el proceso de negociación, implantación, seguimiento y evaluación del mismo.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Ámbito personal

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Ámbito territorial

Comunidad autonómica de Catalunya.

Ámbito temporal

El Plan de Igualdad entrará en vigor 07/07/2026

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de cuatro años a partir de la aprobación del Plan y continuará en vigor una vez cumplida dicha vigencia hasta la aprobación del siguiente., sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020

Vigencia del Plan: 07 de julio de 2026 al 06 de julio de 2030

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

CONCLUSIÓN GENERAL DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico realizado en SEGURINCAT SEURETAT I VIGILÀNCIA, SL evidencia una organización integrada por un 76,38% de hombres y un 23,62% de mujeres, reflejando una estructura claramente masculinizada, especialmente en las áreas operativas de vigilancia, control y sistemas de seguridad, donde se concentra la mayor parte de la plantilla.

La presencia femenina se localiza principalmente en áreas administrativas y de gestión, observándose una participación relevante en puestos de responsabilidad y una situación de equilibrio en el nivel directivo. No obstante, persiste una segregación horizontal derivada de la distribución ocupacional por sexos, con una representación femenina significativamente inferior en las áreas técnicas y operativas.

El análisis efectuado pone de manifiesto que los sistemas de clasificación profesional, valoración de puestos de trabajo, condiciones laborales y estructura retributiva se aplican mediante criterios homogéneos para mujeres y hombres. Asimismo, la Auditoría Retributiva y la Valoración de Puestos de Trabajo no evidencian diferencias salariales asociadas al sexo para puestos de igual valor.

Sin perjuicio de ello, el diagnóstico identifica diversos factores que contribuyen al mantenimiento de los desequilibrios existentes, entre ellos la ausencia de procedimientos formalizados en determinadas materias de gestión de personas, la elevada masculinización de los puestos técnicos y operativos, la limitada presencia femenina en determinadas áreas funcionales, la escasa utilización de mecanismos estructurados de conciliación y corresponsabilidad y la existencia de diferencias retributivas indirectas asociadas a complementos vinculados a las características de determinados puestos ocupados mayoritariamente por hombres.

En conjunto, el diagnóstico refleja una organización que aplica criterios generales de igualdad de trato y oportunidades, pero que continúa condicionada por factores estructurales propios del sector de la seguridad privada, los cuales inciden en la composición de la plantilla, la distribución ocupacional y la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de actividad.

CONCLUSIONES POR MATERIAS ANALIZADAS

Procesos de selección y contratación

Los procesos de selección y contratación presentan un carácter fundamentalmente operativo y no se encuentran plenamente formalizados mediante procedimientos documentados y homogéneos. Durante el ejercicio analizado, las incorporaciones mantuvieron una distribución similar a la existente en la plantilla, correspondiendo aproximadamente el 72%-77% de las

contrataciones a hombres y el 23%-28% a mujeres.

La composición de las nuevas incorporaciones reproduce la estructura masculinizada del sector y de la propia organización, especialmente en los puestos operativos y técnicos.

Asimismo, se constata la ausencia de candidaturas femeninas en determinadas posiciones técnicas especializadas durante el período analizado.

Promoción profesional

La estructura organizativa de SEGURINCAT presenta una limitada movilidad interna derivada de su dimensión y configuración jerárquica. La promoción profesional se desarrolla principalmente en función de las necesidades organizativas y de la experiencia adquirida por las personas trabajadoras.

Aunque existen mujeres ocupando puestos de responsabilidad, coordinación y dirección, la presencia femenina disminuye en determinadas áreas técnicas y operativas, manteniéndose una mayor representación masculina en dichos ámbitos funcionales.

Formación

La formación impartida por la empresa se encuentra vinculada principalmente a las necesidades técnicas, operativas y preventivas derivadas de la actividad desarrollada.

El análisis realizado evidencia una participación formativa condicionada por la composición de la plantilla y por la distribución ocupacional existente. La mayor presencia masculina en puestos técnicos y operativos conlleva una participación superior de hombres en determinadas acciones formativas especializadas, mientras que la presencia femenina se concentra en formaciones vinculadas a las funciones administrativas y de gestión.

Condiciones de trabajo

La organización presenta condiciones laborales homogéneas para toda la plantilla, con independencia del sexo de las personas trabajadoras. No obstante, la actividad de seguridad privada implica una elevada presencia de sistemas de turnicidad, disponibilidad horaria y prestación de servicios adaptados a las necesidades de los clientes.

La estructura organizativa combina un núcleo estable de personal administrativo y técnico con una elevada rotación en determinados puestos operativos, donde predominan los contratos fijos discontinuos y las jornadas vinculadas a la actividad de los servicios contratados.

Auditoría salarial y retribuciones

El análisis retributivo realizado evidencia una brecha salarial global equiparada situada en torno al 9,2%, asociada principalmente a factores objetivos vinculados a la estructura organizativa y a la distribución ocupacional de la plantilla.

Las diferencias observadas se concentran especialmente en complementos salariales relacionados con nocturnidad, festividad, disponibilidad, actividad y realización de horas extraordinarias, conceptos percibidos mayoritariamente por trabajadores adscritos a puestos operativos donde la presencia masculina es significativamente superior.

La Auditoría Retributiva y la Valoración de Puestos de Trabajo no identifican diferencias salariales vinculadas al sexo para trabajos de igual valor.

Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo

La clasificación profesional se encuentra definida mediante criterios comunes aplicables a toda la plantilla. Las agrupaciones profesionales reflejan la distribución ocupacional existente en la organización, observándose una elevada concentración masculina en las agrupaciones vinculadas a vigilancia y funciones técnicas especializadas.

La Valoración de Puestos de Trabajo realizada conforme a los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020 determina una valoración objetiva de los puestos atendiendo a factores de responsabilidad, complejidad, autonomía, formación requerida y condiciones laborales, sin apreciarse diferencias asociadas al sexo de las personas ocupantes.

Conciliación y corresponsabilidad

La empresa aplica las medidas de conciliación previstas en la normativa laboral y convencional vigente. Sin embargo, el diagnóstico pone de manifiesto la inexistencia de registros específicos que permitan analizar de forma detallada el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad desde una perspectiva de género.

La información disponible no permite determinar patrones diferenciados de utilización entre mujeres y hombres, si bien la organización dispone de determinadas medidas de flexibilidad compatibles con las necesidades operativas de la actividad.

Infrarrepresentación femenina

La infrarrepresentación femenina constituye el principal desequilibrio identificado en el diagnóstico. Las mujeres representan el 23,62% de la plantilla, porcentaje que disminuye significativamente en las áreas operativas y técnicas.

La mayor concentración femenina se localiza en los departamentos administrativos y de gestión, mientras que las áreas técnicas especializadas continúan integradas exclusivamente por hombres. Esta situación evidencia la persistencia de una segregación horizontal asociada a la actividad y a la composición tradicional del sector.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa dispone de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo integrado dentro de sus políticas internas.

Durante el período analizado no constan denuncias, expedientes ni procedimientos relacionados con situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Asimismo, la organización incorpora actuaciones de información y sensibilización vinculadas a esta materia.

Seguridad, salud laboral y prevención de riesgos laborales

La gestión preventiva se desarrolla mediante procedimientos comunes para toda la plantilla, incluyendo vigilancia de la salud, formación preventiva, evaluación de riesgos y dotación de equipos de protección individual.

El sistema preventivo se encuentra orientado principalmente a los riesgos inherentes a la actividad de seguridad privada, observándose una limitada incorporación de indicadores específicos de género dentro de la evaluación de determinadas situaciones relacionadas con la maternidad, lactancia o diferencias biológicas.

Comunicación inclusiva

La documentación interna analizada incorpora referencias a la igualdad de trato y

oportunidades, diversidad y prevención del acoso. No obstante, los distintos canales y documentos utilizados por la organización presentan un grado desigual de formalización, coexistiendo procedimientos escritos con mecanismos de comunicación más operativos e informales.

Violencia de género

La empresa contempla los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género dentro de sus políticas internas de igualdad.

Durante el período objeto de análisis no constan situaciones declaradas ni actuaciones específicas relacionadas con esta materia.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, la promoción y las condiciones de trabajo

Integrar de forma transversal la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación, clasificación profesional, promoción interna, formación y organización del trabajo, eliminando cualquier discriminación directa o indirecta y asegurando que las decisiones se basen en criterios objetivos, transparentes y evaluables.

Reducir las brechas de género existentes en SEGURINCAT, especialmente en infrarrepresentación femenina, promoción profesional y retribuciones

Corregir los desequilibrios detectados en el diagnóstico, en particular la infrarrepresentación de mujeres en puestos operativos, técnicos y de responsabilidad, la segregación horizontal y vertical y las brechas salariales indirectas, mediante medidas de acción positiva, auditoría retributiva, valoración objetiva de puestos y políticas activas de desarrollo del talento femenino.

Consolidar una cultura organizativa igualitaria, segura y corresponsable, libre de acoso y violencia de género

Fomentar una cultura empresarial basada en la igualdad, la corresponsabilidad y el respeto, garantizando la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la protección frente a la violencia de género, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y la sensibilización y formación continua de toda la plantilla, con especial implicación de la dirección y los mandos intermedios.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

Se han establecido las siguientes medidas ordenadas según área de actuación.

Responsable de Igualdad

Objetivos que persigue	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
Descripción detallada	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. Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos Departamento de Operaciones Departamento Laboral
Indicadores de seguimiento	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza. Correo electrónico creado.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Preferencia del sexo infrarrepresentado en la selección y contratación

Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
Descripción detallada	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	A partir de la aprobación del plan 6 meses, aproximadamente 01/09/2026
Responsable	Departamento de RRHH

Indicadores de seguimiento	Porcentaje de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia
----------------------------	--

Incremento de la incorporación de mujeres

Objetivos que persigue	Favorecer el equilibrio de los sexos en todos los departamentos.
Descripción detallada	Incrementar, al menos, un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/03/2027
Responsable	Dirección / Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de incorporación de mujeres en dichos puestos antes y después de la medida.

Formación a las personas responsables de selección

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género, garantizando que aplican criterios objetivos y libres de sesgos en todas las fases del proceso selectivo.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/07/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos / Dirección.
Indicadores de seguimiento	N.º de personas responsables de selección formadas (objetivo: 100%).

Canales de comunicación de ofertas

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres. Realizar una revisión de todos los canales actuales de difusión de ofertas de empleo (correo corporativo, tablones, aplicación interna, WhatsApp profesional regulado, plataformas externas, etc.) Identificación de colectivos con menor acceso tecnológico (especialmente vigilancia). Difusión simultánea y homogénea de todas las ofertas en todos los canales aprobados.
Nivel de prioridad	Alto

Fecha prevista de implantación	01/06/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos / Área de Comunicación Interna.
Indicadores de seguimiento	% de mujeres y hombres que reciben las ofertas en tiempo y forma

Criterios y perfiles necesarios en los puestos ofertados

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género para prevenir posibles casos de discriminación o sesgo. Auditoría de todas las descripciones de puestos y perfiles existentes. Eliminación de requisitos no esenciales que puedan excluir indirectamente a mujeres (ej.: disponibilidad ilimitada, movilidad excesiva sin justificación, fuerza física no relacionada con funciones reales, etc.). Inclusión de competencias neutras basadas en funciones reales, evitando estereotipos. Asegurar que los criterios de acceso estén basados en mérito, formación y experiencia, no en características tradicionalmente asociadas a un género. Incorporación de lenguaje inclusivo en todas las definiciones. Validación del impacto del perfil revisado sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres. Aprobación de la versión revisada por el Comité de Igualdad y RRHH.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/07/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos / Comité de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	N.º de perfiles revisados / total de perfiles de la empresa (objetivo: 100%)

Pruebas objetivas en los procesos de selección

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Realizar pruebas objetivas, neutras y estandarizadas en los procesos de selección que permitan valorar competencias técnicas, conductuales y operativas reales sin sesgo de género ni criterios subjetivos, para garantizar un proceso selectivo justo,

	transparente y profesional.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/07/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de procesos de selección que aplican pruebas estandarizadas

Eliminar preguntas sobre cuestiones personales

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Eliminar de los procesos de selección preguntas sobre cuestiones personales como estado civil, fecha de matrimonio, número de hijos/as, responsabilidades familiares u otras situaciones privadas. etc. Revisar y modificar todos los procedimientos y herramientas utilizados en los procesos de selección (entrevistas, formularios, checklist, guiones telefónicos, etc.) para: Prohibir expresamente las preguntas relativas a: Estado civil (casado/a, soltero/a, divorciado/a, pareja de hecho...). Situación familiar (número de hijos/as, edad de los hijos/as, previsión de embarazo, personas dependientes a cargo, etc.). Planes de maternidad/paternidad o de matrimonio. Otras cuestiones personales ajenas al desempeño del puesto. Incluir una cláusula explícita en el procedimiento de selección indicando que solo se podrán formular preguntas vinculadas a requisitos objetivos del puesto y nunca a la vida personal o familiar. Actualizar los guiones de entrevista para sustituir preguntas discriminatorias por preguntas centradas en competencias, experiencia y adecuación profesional. Comunicar esta prohibición a todas las personas que participan en procesos de selección (RRHH., mandos intermedios, dirección) y entregarles el nuevo guion/procedimiento. Establecer un mecanismo de supervisión (revisión aleatoria de procesos o entrevistas) para comprobar que no se formulan preguntas vetadas.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/07/2026
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	N.º de incidencias o quejas registradas por preguntas personales en entrevistas (objetivo: 0)

Promover a la plantilla a tiempo parcial

Objetivos que persigue	Favorecer el equilibrio entre hombres y mujeres.
Descripción detallada	Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, y promover, preferentemente, la conversión de las jornadas parciales de las mujeres en completas. La empresa establecerá un procedimiento interno para que, antes de realizar nuevas contrataciones externas, se comuniquen dichas vacantes al personal a tiempo parcial, garantizando igualdad de acceso a la información. En aquellos casos en los que exista igualdad de mérito, capacidad y adecuación al puesto, se promoverá preferentemente la conversión de las jornadas parciales de las mujeres en jornadas completas, como medida positiva frente a la infrarrepresentación femenina en empleo estable y a tiempo completo. La medida será compatible con las necesidades organizativas y productivas de la empresa y se aplicará siempre con criterios objetivos, documentados y verificables.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/04/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de ofertas y de transformaciones desagregadas por sexo.

Lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente, conteniendo la denominación de los puestos de trabajo en neutro o en femenino y masculino. Evitando estereotipos de género y fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/04/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.

Indicadores de seguimiento	% de ofertas de empleo revisadas y adaptadas con lenguaje inclusivo
----------------------------	---

CV ciego

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Implantar de forma sistemática el uso del currículum vitae ciego en las fases iniciales de los procesos de selección, eliminando de los CV toda información personal no relacionada directamente con la capacitación profesional, tales como nombre y apellidos, sexo, edad, fotografía, estado civil, número de hijos/as, nacionalidad o cualquier otro dato susceptible de generar discriminación. El proceso de cribado inicial se basará exclusivamente en criterios objetivos vinculados al puesto de trabajo: formación, experiencia, competencias, conocimientos técnicos y habilidades profesionales. Recursos Humanos será el responsable de anonimizar los currículums recibidos o de utilizar herramientas que permitan la recepción directa de CV ciegos. Esta medida se aplicará tanto en procesos de selección internos como externos.
Nivel de prioridad	Bajo
Fecha prevista de implantación	01/09/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de procesos de selección que aplican CV ciego

Presencia mínima de mujeres en los procesos de selección

Objetivos que persigue	Favorecer el equilibrio de los sexos en todos los departamentos.
Descripción detallada	Garantizar la presencia de, al menos, una mujer en el proceso de selección. Esta medida se aplicará especialmente en aquellos puestos o áreas donde se detecte infrarrepresentación femenina, con el fin de ampliar la diversidad de perfiles evaluados y reducir sesgos implícitos en la toma de decisiones. La inclusión de candidaturas femeninas se realizará respetando siempre los principios de mérito, capacidad e idoneidad para el puesto. En aquellos casos en los que no sea posible incorporar candidaturas femeninas por inexistencia objetiva de perfiles disponibles, dicha circunstancia deberá quedar debidamente justificada y documentada por el departamento de Recursos Humanos.
Nivel de prioridad	Medio

Fecha prevista de implantación	01/09/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, con supervisión de la Dirección
Indicadores de seguimiento	% de procesos de selección que incluyen presencia femenina

Mantener condiciones en contratos a tiempo parcial

Objetivos que persigue	Favorecer el equilibrio de los sexos en todos los departamentos.
Descripción detallada	Mantener las mismas condiciones de promoción, conciliación y beneficios sociales en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo, asegurando que la modalidad contractual no suponga una desventaja para el desarrollo profesional ni para el ejercicio de derechos laborales, especialmente en el caso de las mujeres.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, con supervisión de la Dirección.
Indicadores de seguimiento	N.º de incidencias o reclamaciones relacionadas con trato desigual por modalidad contractual (objetivo: 0)

Facilitar datos a la Comisión

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación.
Descripción detallada	Garantizar la transparencia, el control y el seguimiento efectivo de los procesos de contratación desde la perspectiva de género facilitando anualmente a la Comisión de Seguimiento información sobre las nuevas contrataciones con los datos desagregados por sexos, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2025
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Existencia de un informe anual de nuevas contrataciones desagregado por sexo.

Declaración formal de principios de selección.

Objetivos que persigue	Favorecer la representación equilibrada de sexos.
------------------------	---

Descripción detallada	Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos, donde este infrarrepresentado.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos Departamento de Operaciones Departamento Laboral
Indicadores de seguimiento	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor. Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas, tal que permitan asignar un valor objetivo a cada puesto basado en criterios neutros desde la perspectiva de género, tales como; - Responsabilidad. - Complejidad técnica. - Formación y cualificación requerida. - Experiencia. - Condiciones de trabajo. - Esfuerzo físico y mental. - Toma de decisiones y autonomía. - Riesgos asociados. El sistema se aplicará a todos los puestos de la empresa, con independencia de su denominación, jornada o modalidad contractual. Una vez realizada la valoración, se procederá a: - Revisar la clasificación profesional vigente. - Detectar posibles infravaloraciones de puestos feminizados. - Adecuar las categorías profesionales a las funciones efectivamente realizadas. - Realizar los ajustes necesarios en la clasificación, incluyendo: - Reasignación de categorías profesionales. - Actualización de descripciones de puestos. - Corrección de encuadres incorrectos. - Ajustes retributivos derivados, si procede, conforme a la normativa vigente.

	Todo el proceso se documentará y se pondrá a disposición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, con el apoyo de la Dirección y, en su caso, asesoría externa especializada.
Indicadores de seguimiento	% de puestos valorados mediante el sistema de valoración objetiva.

Lenguaje no sexista en la denominación de puestos, categorías y grupos profesionales

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada	Utilizar un lenguaje no sexista, inclusivo y neutro en la denominación y en la descripción de las categorías o grupos profesionales. La revisión incluirá: Sustitución del masculino genérico por fórmulas neutras o inclusivas. Uso de denominaciones dobles cuando proceda (femenino/masculino) o términos genéricos. Eliminación de expresiones que refuercen estereotipos de género. Revisión de funciones, responsabilidades y requisitos para evitar sesgos implícitos. Las nuevas denominaciones y descripciones deberán ser coherentes en todos los documentos corporativos y comunicadas a la plantilla.
Nivel de prioridad	Bajo
Fecha prevista de implantación	01/07/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de categorías adaptadas con lenguaje no sexista (objetivo: 100%)

Criterios neutros en la evaluación de los puestos de trabajo

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada	Utilizar criterios neutros en la evaluación de los puestos de trabajo, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.
Nivel de prioridad	Medio

Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de puestos revisados (objetivo: 100%)

Evaluación de puestos con perspectiva de género

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada	Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género; Identificación y descripción actualizada de todos los puestos de trabajo. Definición de factores de valoración objetivos, tales como: Conocimientos y cualificación requerida. Responsabilidad sobre personas, recursos y decisiones. Complejidad técnica y organizativa. Esfuerzo físico y mental. Condiciones de trabajo. Autonomía y grado de iniciativa.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de puestos evaluados sobre el total (objetivo: 100%)

Preferencia del sexo infrarrepresentado en cuanto a la clasificación profesional.

Objetivos que persigue	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres, especialmente, en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.
Descripción detallada	Establecer el principio general de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/04/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexos y puestos.

Revisión periódica del encuadramiento profesional

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. La evaluación incluirá: Análisis de las tareas efectivamente realizadas por puesto. Comparativa entre puestos de distinto sexo dominante que presenten funciones, responsabilidades, esfuerzo, cualificación o condiciones similares. Identificación de posibles desviaciones derivadas de una minusvaloración histórica del trabajo desarrollado por mujeres. Propuesta de correcciones en la clasificación profesional, nivel o grupo cuando se detecten desajustes no justificados objetivamente. Documentación formal de los resultados y de las medidas correctoras adoptadas, en su caso. Esta revisión se realizará de forma periódica y se integrará como herramienta preventiva frente a la discriminación retributiva indirecta.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/04/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de evaluaciones de encuadramiento profesional realizadas.

FORMACIÓN:

Formación en igualdad

Objetivos que persigue	Formar a la totalidad de la empresa en igualdad
Descripción detallada	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	03/09/2025
Responsable	Departamento de RRHH

Indicadores de seguimiento	% de plantilla formada en igualdad, desagregado por sexo
----------------------------	--

Igualdad desde el Manual de Acogida

Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general.
Descripción detallada	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, para garantizar que todas las personas que se incorporan a la empresa conozcan, desde el inicio de la relación laboral, los principios de igualdad entre mujeres y hombres, las normas internas en materia de no discriminación y los compromisos de la organización con la igualdad efectiva. Los módulos de igualdad deberán incluir, como mínimo: Principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Compromiso de la empresa con la igualdad y la no discriminación. Normas internas y políticas de igualdad vigentes. Información básica sobre conciliación y corresponsabilidad. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: conductas prohibidas y canales de actuación. Referencia al Plan de Igualdad y a los órganos responsables de su seguimiento. Estos contenidos formarán parte del proceso estándar de acogida y se impartirán de forma obligatoria a toda la nueva plantilla, preferentemente dentro de la jornada laboral y mediante formatos accesibles (presencial, online o mixto).
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/07/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de nuevas incorporaciones que reciben el módulo de igualdad

Igualdad en los cursos de reciclaje

Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general.
Descripción detallada	Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla (cursos de reciclaje).
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	03/09/2025
Responsable	Departamento de RRHH

Indicadores de seguimiento	% de plantilla formada en igualdad mediante cursos de reciclaje
----------------------------	---

Sesgos inconscientes

Objetivos que persigue	Concienciar sobre los mecanismos inconscientes y automáticos que condicionan la toma de decisiones debido a prejuicios y estereotipos y facilitar herramientas para superarlos.
Descripción detallada	Formación en sesgos inconscientes (primero al personal de RRHH, luego al personal con responsabilidad en la toma de decisiones y, finalmente, a toda la plantilla).
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/07/2026
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	% de personas destinatarias formadas en sesgos inconscientes.

Formación a la Comisión de Seguimiento

Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa.
Descripción detallada	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/07/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de personas integrantes de la Comisión formadas (objetivo: 100%)

Formación de capacitación directiva a mujeres

Objetivos que persigue	Promover la participación de la plantilla femenina en la formación más cualificada, facilitando que se inserten en el nuevo plan de carrera.
Descripción detallada	Impartir formación orientada a formar a las mujeres en una capacitación directiva.
Nivel de prioridad	Bajo
Fecha prevista de implantación	31/01/2027
Responsable	Departamento de RRHH y Responsables de área implicados en la detección de talento y promoción interna.

Indicadores de seguimiento	Número de mujeres participantes en acciones formativas de capacitación directiva.
----------------------------	---

Difusión global de todas las ofertas de formación interna

Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de todos los trabajadores/as a toda la formación que imparte la empresa.
Descripción detallada	Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa. Establecer y aplicar un sistema de comunicación interno que asegure la difusión clara, accesible y homogénea de todas las ofertas de formación dirigidas a la plantilla, incluyendo formación interna y externa, obligatoria y voluntaria. La información sobre las acciones formativas deberá incluir, como mínimo, los requisitos de acceso, criterios de selección (si los hubiera), modalidad, duración y plazos de inscripción, garantizando que llegue a todo el personal con independencia de su sexo, puesto, jornada o centro de trabajo.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/07/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de plantilla que recibe información sobre las acciones formativas.

Formación dentro de la jornada laboral

Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de todos los trabajadores/as a toda la formación que imparte la empresa.
Descripción detallada	Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. Programar, con carácter general, las acciones formativas dentro de la jornada laboral ordinaria, siempre que la organización del servicio lo permita, de modo que la participación en la formación no suponga una carga adicional para las personas trabajadoras ni dificulte la conciliación de su vida personal y familiar. Cuando por motivos organizativos sea necesario impartir formación fuera de la jornada laboral, se adoptarán medidas compensatorias o alternativas que garanticen la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de acciones formativas impartidas dentro de la jornada laboral.

Compensar formación fuera de jornada laboral

Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de todos los trabajadores/as a toda la formación que imparte la empresa.
Descripción detallada	Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo. Aprobar y aplicar medidas de compensación del tiempo empleado en acciones formativas que, por necesidades organizativas, deban realizarse fuera del horario laboral ordinario. Las medidas de compensación podrán consistir, entre otras, en descansos equivalentes, ajustes de jornada o compensación horaria, asegurando que dichas compensaciones se apliquen de manera objetiva, transparente y no discriminatoria a toda la plantilla.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de personas compensadas por formación realizada fuera de jornada.

Análisis anual de los cursos impartidos

Objetivos que persigue	Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.
Descripción detallada	Recoger y analizar la información anual de los cursos de formación impartidos y analizarlos desde la perspectiva de género. Con el fin de identificar posibles desigualdades en el acceso a la formación, en la participación o en el tipo de formación recibida, y servirá como base para la planificación y mejora del plan de formación anual. Analizar el número de cursos realizados, personas participantes, horas de formación y tipología de las acciones, desagregando los datos por sexo.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia del informe anual de formación desagregado por sexo (Sí/No).

Formación en lenguaje inclusivo y no sexista

Objetivos que persigue	Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
------------------------	--

Descripción detallada	Sensibilizar y capacitar a la plantilla en el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, promoviendo una comunicación interna y externa respetuosa, igualitaria y libre de estereotipos de género. Aplicables tanto a la comunicación oral como escrita, en documentos internos, comunicaciones corporativas, procedimientos, ofertas de empleo y relaciones con terceros. La formación podrá adaptarse a los distintos perfiles profesionales y responsabilidades, prestando especial atención a las personas con funciones de comunicación, gestión de equipos, selección de personal y atención al público.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de plantilla formada en lenguaje inclusivo y no sexista.

PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres

Objetivos que persigue	Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
Descripción detallada	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción, garantizando la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres. Incluyendo requisitos de acceso, méritos, competencias, experiencia y sistemas de valoración aplicables a los procesos de promoción. El documento deberá incorporar el compromiso de garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, siempre que exista disponibilidad de perfiles que cumplan los requisitos establecidos, promoviendo una representación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de promoción interna.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/07/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de mujeres promocionadas sobre el total de promociones.

Análisis de competencias

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Elaborar y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, con los datos desagregados por sexo y puesto, con el fin de detectar posibles desigualdades y facilitar la planificación de acciones formativas y de promoción profesional en condiciones de igualdad. El registro servirá como herramienta de análisis para la planificación del plan de formación y para el desarrollo de medidas de promoción profesional desde la perspectiva de género.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de un registro anual del nivel de estudios y formación de la plantilla actualizado (SI/NO).

Formación en igualdad

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas, para garantizar que los procesos de selección y evaluación de candidaturas se desarrollan desde criterios objetivos y libres de sesgos de género. La formación abordará, entre otros aspectos, la identificación y prevención de sesgos inconscientes, la aplicación de criterios objetivos de valoración, el uso de lenguaje inclusivo y la normativa vigente en materia de igualdad, con el fin de asegurar procesos de evaluación equitativos y no discriminatorios.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de personas evaluadoras formadas en igualdad y perspectiva de género.

Publicación de vacantes

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Establecer y aplicar un procedimiento interno de publicación de las vacantes de puestos, así como de los requisitos para promocionar. El procedimiento garantizará que la información sobre las vacantes y los requisitos de promoción sea accesible a toda la plantilla, mediante canales de comunicación internos adecuados, asegurando criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios en los procesos de promoción.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de un procedimiento interno de publicación de vacantes y requisitos de promoción (SI/NO).

Competencias del puesto

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Elaborar un documento de relación de capacidades, habilidades, experiencia y formación para cada puesto que se oferte en promoción. Este documento se aplicará de manera homogénea en todos los procesos de promoción interna y servirá como referencia objetiva para la evaluación de candidaturas, favoreciendo la igualdad de oportunidades y la transparencia en la promoción profesional.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia del documento de definición de perfiles y requisitos de los puestos en promoción (SI/NO).

Procedimiento de promoción interna

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Elaborar un procedimiento de promoción de personal objetivo, que describa las fases, pruebas utilizadas y personas que intervienen. El procedimiento se aplicará de manera homogénea en todos los

	procesos de promoción interna y servirá como referencia para garantizar la objetividad, la transparencia y la equidad en la promoción profesional.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de un procedimiento de promoción de interna aprobado (SI/NO).

Entrevistas de evaluación de desempeño

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Mantener en la entrevista de desempeño un apartado donde los trabajadores/as puedan expresar sus deseos de promocionar. La información recogida se utilizará como base para la planificación de acciones formativas, detección de talento y futuros procesos de promoción interna, garantizando un tratamiento objetivo, confidencial y no discriminatorio.
Nivel de prioridad	Bajo
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje de entrevistas de desempeño que incluyen dicho apartado, desagregado por sexo.

Priorización de promoción interna

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Priorizar la promoción interna acudiendo a contratación externa solo en caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de promociones cubiertas mediante promoción interna, desagregado por sexo.

Análisis de barreras para la promoción

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Realizar un estudio en la empresa que determine las posibles barreras para la promoción de las mujeres y cómo eliminarlas. El estudio incluirá el análisis de datos desagregados por sexo, así como la revisión de los procedimientos de promoción, formación y evaluación del desempeño, con el fin de identificar barreras y proponer medidas correctoras orientadas a su eliminación.
Nivel de prioridad	Bajo
Fecha prevista de implantación	01/04/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia del estudio sobre barreras para la promoción de las mujeres. (SI/NO)

Establecer horarios flexibles

Objetivos que persigue	Crear las condiciones para asegurar que estos procesos se lleven a cabo en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
Descripción detallada	Establecer, en la medida de lo posible, horarios flexibles para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida familiar y personal. Las medidas de flexibilidad podrán incluir, entre otras, ajustes de jornada, adaptaciones horarias o sistemas equivalentes, garantizando su aplicación con criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje de personas que acceden a medidas de flexibilidad tras una promoción, desagregado por sexo.

Acciones positivas para el ascenso de mujeres

Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.
Descripción detallada	Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: en igualdad de condiciones, preferencia de las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.

Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/07/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de mujeres candidatas en procesos de promoción a puestos donde están infrarrepresentadas.

Planes de carrera conciliadores

Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.
Descripción detallada	Favorecer el desarrollo profesional y el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad, mediante la implantación de planes de carrera orientados específicamente para las mujeres, articulando medidas conciliadoras que los sustenten. Tales como flexibilidad horaria, adaptación de jornadas, formación dentro del horario laboral o medidas equivalentes, garantizando su aplicación con criterios objetivos y no discriminatorios.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres que promocionan tras participar en planes de carrera conciliadores.

Lenguaje inclusivo

Objetivos que persigue	Garantizar que la documentación para el proceso de promoción está elaborada de forma inclusiva en su lenguaje.
Descripción detallada	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la documentación de la empresa, promoviendo una comunicación respetuosa, igualitaria y acorde con los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Revisar el lenguaje utilizado en la documentación interna y externa de la empresa, incluyendo procedimientos, comunicaciones, formularios, ofertas de empleo, documentos corporativos y cualquier otro material escrito, con el fin de eliminar expresiones sexistas o excluyentes y asegurar el uso de un lenguaje inclusivo. La revisión se realizará de manera progresiva y conforme a criterios homogéneos, incorporando recomendaciones y buenas prácticas en materia de comunicación inclusiva.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/07/2027

Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de criterios o directrices internas sobre uso de lenguaje inclusivo.

Orientación integral

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades. La información se facilitará de manera objetiva, respetuosa y no discriminatoria, contribuyendo al desarrollo profesional de la plantilla y favoreciendo la igualdad de oportunidades en futuros procesos de promoción.
Nivel de prioridad	Bajo
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de candidaturas no promocionadas que reciben orientación o feedback, desagregado por sexo.

Información a la Comisión

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Informar a la Comisión de Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos, etc.).
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/07/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de informe de promoción interna remitido a la Comisión de Seguimiento (Sí/No).

Comunicación de motivos de no promoción.

Objetivos que persigue	Mejorar las competencias y oportunidad del personal.
Descripción detallada	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría

	optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos Departamento de Operaciones Departamento Laboral
Indicadores de seguimiento	N.º de personas por sexo y registro de datos.

Prioridad expresa de promoción interna frente a contratación externa.

Objetivos que persigue	Favorecer la promoción interna.
Descripción detallada	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos Departamento de Operaciones Departamento Laboral
Indicadores de seguimiento	N.º de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.

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

Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla

Objetivos que persigue	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios). Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal grado de conocimiento y accesibilidad a las medidas, con el fin de detectar barreras y proponer mejoras.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/10/2026

Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de plantilla informada sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Necesidades de conciliación

Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
Descripción detallada	Establecer un sistema para identificar las necesidades de conciliación de la plantilla (por ejemplo, a través de encuestas anónimas o herramientas equivalentes, garantizando la confidencialidad de la información y su tratamiento desde la perspectiva de género. La información obtenida servirá como base para la planificación, mejora y actualización de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de un sistema o herramienta para identificar necesidades de conciliación. (SÍ/NO).

Manual de medidas de conciliación

Objetivos que persigue	Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.
Descripción detallada	Elaborar un manual de medidas de conciliación y comunicarlo a la plantilla para garantizar que toda la plantilla conozca de forma clara, accesible y homogénea las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes en la empresa, favoreciendo su utilización en igualdad de condiciones.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia del manual de medidas de conciliación y corresponsabilidad actualizado (SÍ/NO).

Promoción para personas con necesidades de conciliación

Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
Descripción detallada	Garantizar la participación en los procesos de promoción profesional a las personas con jornada reducidas, en suspensión de contrato o de excedencia por motivos familiares. La empresa adoptará las medidas organizativas necesarias para asegurar el acceso a la información sobre las vacantes, la

	posibilidad de presentar candidaturas y la participación en las pruebas o fases del proceso, garantizando criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/04/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de personas con medidas de conciliación que participan en procesos de promoción.

Asistencia a tutorías de menores

Objetivos que persigue	Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción detallada	Establecer un permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a las tutorías del centro de estudios de las y los menores, sin que ello suponga una penalización profesional.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de permisos concedidos para asistencia a tutorías de menores

Consultas médicas de menores, mayores y dependientes

Objetivos que persigue	Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción detallada	Considerar como permiso retribuido el tiempo empleado para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16 años, mayores de 65 años y personas dependientes, previa justificación y por el tiempo indispensable. El permiso se aplicará con criterios objetivos, homogéneos y no discriminatorios, garantizando su acceso en igualdad de condiciones a toda la plantilla y fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de permisos concedidos para consultas médicas de menores, mayores o dependientes.

Preparación al parto y exámenes prenatales

Objetivos que persigue	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
Descripción detallada	Establecimiento de una licencia retribuida de máximo 16 horas a la pareja para acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales. La licencia se concederá previa justificación y por el tiempo indispensable, aplicándose con criterios objetivos, homogéneos y no discriminatorios a toda la plantilla.
Nivel de prioridad	Bajo
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de permisos concedidos para preparación al parto y exámenes prenatales

Permiso por nacimiento, cuidado de menor y lactancia acumulada

Objetivos que persigue	Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción detallada	Posibilitar la unión del permiso por nacimiento y cuidado de menor con las vacaciones anuales pendientes de disfrute correspondientes al año en curso. Asimismo, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses, a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Será decisión de la persona trabajadora disfrutar este derecho de forma diaria o acumularlo en jornadas completas. En caso de acumulación, se reconocerán 20 días laborables continuados o 5 días más de los que resulten de la aplicación de la normativa vigente, aplicándose en todo caso la opción más favorable para la persona trabajadora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, así como en los casos de jornadas inferiores a la jornada completa.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes de disfrute de vacaciones tras permiso de nacimiento atendidas favorablemente.

Viajes y desplazamientos

Objetivos que persigue	Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción detallada	Potenciar el uso, siempre que sea posible, de las nuevas tecnologías y de las videoconferencias para evitar viajes y desplazamientos.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el área de Sistemas/IT (si aplica).
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes de adaptación por viajes o desplazamientos atendidas favorablemente.

Teletrabajo

Objetivos que persigue	Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción detallada	Potenciar el teletrabajo, contribuyendo a la mejora de la conciliación y la corresponsabilidad.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/07/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con Dirección y, en su caso, el área de Sistemas/IT.
Indicadores de seguimiento	Número de personas que teletrabajan, desagregado por sexo.

Desconexión digital

Objetivos que persigue	Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal y familiar.
Descripción detallada	Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal y familiar de los empleados/as, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral. Salvo en situaciones excepcionales debidamente justificadas, fomentando el respeto al derecho a la desconexión digital conforme
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/07/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de política o protocolo de desconexión digital (Sí/No).

Adaptación de jornada

Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
Descripción detallada	Difundir la opción de adaptación de la jornada para evitar las reducciones de esta.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes de adaptación de jornada atendidas favorablemente.

Cambio de turno, servicio o movilidad geográfica

Objetivos que persigue	Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción detallada	Garantizar cambio de turno, servicio o movilidad geográfica para padres/madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, establecido en el régimen de visitas.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes de cambio de turno, servicio o movilidad geográfica atendidas favorablemente.

Adaptación de vacaciones

Objetivos que persigue	Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción detallada	Otorgar preferencia a las personas trabajadoras que tengan la guarda y custodia de hijas o hijos menores durante periodos concretos coincidentes con la jornada laboral, para adaptar el disfrute de sus vacaciones a dichos periodos, siempre que esta situación esté establecida mediante sentencia judicial de divorcio o convenio regulador.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes de adaptación de vacaciones atendidas favorablemente.

Campañas informativas y de sensibilización

Objetivos que persigue	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
Descripción detallada	Realización de campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de campañas informativas y de sensibilización realizadas.

Análisis de carreras profesionales

Objetivos que persigue	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
Descripción detallada	Facilitar las posibilidades de estas personas para que puedan acceder a formaciones y mejorar sus posibilidades.
Nivel de prioridad	Bajo
Fecha prevista de implantación	01/07/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de análisis anual de carreras profesionales con perspectiva de género (Sí/No).

Encuesta de valoración de medidas

Objetivos que persigue	Corregir las medidas ya existentes en función de las encuestas e incorporar las medidas sugeridas por la plantilla.
Descripción detallada	Elaborar y distribuir una encuesta de valoración de las medidas existentes para evaluar el grado de conocimiento, accesibilidad, utilidad y satisfacción con las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes en la empresa. La encuesta se realizará de forma periódica, garantizando la confidencialidad y el anonimato de las respuestas, y permitirá identificar posibles barreras en el uso de las medidas, así como propuestas de mejora desde la perspectiva de género
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2027

Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de una encuesta de valoración de las medidas de conciliación (Sí/No).

Flexibilización del permiso por hospitalización y reposo domiciliario

Objetivos que persigue	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.
Descripción detallada	Flexibilizar el disfrute del permiso retribuido por hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o reposo domiciliario del familiar o persona causante del derecho, permitiendo que el mismo pueda disfrutarse de forma continuada o discontinua, mientras se mantenga la situación que origina el derecho y previa acreditación de la misma.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de solicitudes de permiso flexible aceptadas.

Planificación anticipada de cuadrantes

Objetivos que persigue	Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla mediante una planificación anticipada y estable de la jornada de trabajo, facilitando la organización del tiempo personal y familiar, reduciendo la incertidumbre organizativa y promoviendo unas condiciones laborales más previsibles e igualitarias.
Descripción detallada	Implantar un sistema de entrega de cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de 30 días antes de la finalización del mes anterior, siempre que la naturaleza del servicio, las necesidades operativas y contractuales lo permitan, y sin perjuicio de acuerdos más beneficiosos alcanzados con la representación legal de las personas trabajadoras o comités de empresa. Asimismo, se impulsará la implantación progresiva de cuadrantes anuales o de larga previsión, con el objetivo de alcanzar al menos un 85% de planificación anual en aquellos servicios donde resulte organizativamente viable, favoreciendo así una mayor estabilidad y previsibilidad en la jornada.
Nivel de prioridad	Alto

Fecha prevista de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Departamento de Operaciones. Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de cuadrantes entregados con 30 días de antelación.

Adaptación de fines de semana de descanso para garantizar el régimen de visitas y custodia

Objetivos que persigue	Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras que tengan establecido judicialmente un régimen de visitas, custodia o convivencia con hijos e hijas menores, garantizando la compatibilidad entre los periodos de descanso semanal y las obligaciones familiares derivadas de resoluciones judiciales, promoviendo la corresponsabilidad parental y el interés superior del menor.
Descripción detallada	La empresa garantizará que las personas trabajadoras que acrediten documentalmente un régimen de visitas, custodia compartida o cualquier sistema de convivencia regulado judicialmente puedan hacer coincidir, siempre que la organización y naturaleza del servicio lo permitan, los fines de semana de descanso establecidos en convenio colectivo con los periodos de estancia, visita o convivencia fijados en la resolución judicial o convenio regulador. En aquellos supuestos en los que el cuadrante contemple dos fines de semana libres al mes, la empresa priorizará que dichos descansos coincidan con los fines de semana asignados a la persona trabajadora en el convenio regulador o resolución judicial. La aplicación de la medida estará condicionada a: - Comunicación previa en tiempo y forma por parte de la persona trabajadora. - Acreditación documental del régimen judicial o convenio regulador. - Posibilidad organizativa y cobertura del servicio.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos Departamento de Operaciones Departamento Laboral
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de solicitudes de adaptación de fines de semana aprobadas.

Ampliar en un día adicional el derecho de ausencia por cuidado del lactante

Objetivos que persigue	Mejorar las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla mediante la ampliación del permiso por cuidado del lactante, favoreciendo la atención y cuidado durante los primeros meses de vida o integración familiar, promoviendo un reparto
------------------------	--

	equilibrado de responsabilidades familiares y reforzando la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
Descripción detallada	Ampliar en un día adicional el derecho de ausencia por cuidado del lactante en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, mejorando el mínimo legal o convencional aplicable. El permiso consistirá en el derecho a una hora de ausencia diaria, divisible en dos fracciones, hasta que el menor cumpla doce meses, pudiendo la persona trabajadora optar entre: Disfrute diario y fraccionado. Acumulación en jornadas completas. Fórmulas mixtas de disfrute, de acuerdo con la organización del servicio. La elección de la modalidad de disfrute corresponderá a la persona trabajadora, respetando la organización y cobertura del servicio. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple y en contratos a tiempo parcial en proporción a la jornada. La empresa establecerá un procedimiento interno claro para la solicitud, cálculo y disfrute del permiso.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos Departamento Laboral Departamento de Operaciones
Indicadores de seguimiento	Número de permisos por cuidado del lactante con día adicional concedidos.

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS:

Revisar el Plan de PRL con perspectiva de género

Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
Descripción detallada	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el Servicio de Prevención.
Indicadores de seguimiento	Existencia de revisión del Plan de Prevención con perspectiva de género (Sí/No).

Formación en igualdad al Comité de Seguridad y Salud Laboral

Objetivos que persigue	Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de la igualdad.
Descripción detallada	Formar a las personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral en igualdad, incorporando la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales. La formación abordará, entre otros aspectos, la detección de riesgos con impacto diferenciado por sexo, la adaptación de medidas preventivas a las necesidades de mujeres y hombres y la normativa vigente en materia de igualdad y prevención.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/07/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Indicadores de seguimiento	% de personas destinatarias formadas en igualdad y PRL con perspectiva de género.

Formación sobre Protocolo de prevención de riesgos

Objetivos que persigue	Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de la igualdad.
Descripción detallada	Impartir formación, dirigida a la plantilla, y especialmente al personal de nuevo ingreso, sobre el Protocolo de prevención de riesgos.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Indicadores de seguimiento	% de personas destinatarias formadas en igualdad y PRL con perspectiva de género.

Perspectiva de género

Objetivos que persigue	Incluir la perspectiva de género en la política de Salud Laboral.
Descripción detallada	Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud. Esta perspectiva se aplicará tanto en la identificación y evaluación de riesgos como en el diseño y aplicación de medidas preventivas y en los programas de vigilancia de la salud, garantizando un enfoque preventivo inclusivo y no discriminatorio.
Nivel de prioridad	Alto

Fecha prevista de implantación	01/01/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Indicadores de seguimiento	% de evaluaciones de riesgos y protocolos médicos revisados con perspectiva de género.

Variables relacionadas con el sexo

Objetivos que persigue	Incluir la perspectiva de género en la política de Salud Laboral.
Descripción detallada	Incluir variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida de datos, en el estudio e investigación generales y en las evaluaciones en materia de PRL, incluyendo los psicosociales, para prevenir las posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. La información recogida permitirá analizar posibles diferencias en la exposición a riesgos, en la aparición de daños derivados del trabajo y en sus efectos sobre la salud, facilitando la adopción de medidas preventivas adecuadas y una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/04/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Indicadores de seguimiento	% de registros preventivos desagregados por sexo.

Reconocimientos médicos

Objetivos que persigue	Incluir la perspectiva de género en la política de Salud Laboral.
Descripción detallada	Incluir la perspectiva de género en los reconocimientos médicos que realiza la empresa a fin de que se tenga en cuenta las diferencias biológicas, fisiológicas y psicosociales entre mujeres y hombres, asegurando una vigilancia de la salud adecuada, equitativa y adaptada a la realidad de la plantilla.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Indicadores de seguimiento	% de protocolos de vigilancia de la salud revisados con perspectiva de género.

Mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural

Objetivos que persigue	Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.
Descripción detallada	Elaborar/revisar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural, con la finalidad de garantizar la protección de la seguridad y salud de las trabajadoras, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos específicos asociados a su puesto de trabajo. Una vez elaborado o actualizado, el protocolo será difundido a toda la plantilla, garantizando su accesibilidad y conocimiento, especialmente entre mandos intermedios y responsables de equipo.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Indicadores de seguimiento	Número de adaptaciones preventivas aplicadas por embarazo o lactancia natural.

Cambios de puesto durante el embarazo

Objetivos que persigue	Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.
Descripción detallada	Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo durante el embarazo. El cambio de puesto se realizará de manera temporal, conforme a los criterios establecidos en la normativa vigente y en coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando en todo caso la no pérdida de derechos profesionales, económicos ni retributivos.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Indicadores de seguimiento	Número de cambios de puesto realizados durante embarazo o lactancia.

Informe de siniestralidad

Objetivos que persigue	Realizar un seguimiento de la política de prevención desde la perspectiva de género.
------------------------	--

Descripción detallada	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría, que permita identificar posibles diferencias en la exposición a riesgos entre mujeres y hombres y adoptar medidas preventivas adecuadas.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/07/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con la muta laboral.
Indicadores de seguimiento	Existencia de un informe anual de siniestralidad laboral desagregado por sexo y categoría profesional. (SI/NO).

Encuestas periódicas de riesgos psicosociales

Objetivos que persigue	Realizar un seguimiento de la política de prevención desde la perspectiva de género.
Descripción detallada	Incluir en las encuestas periódicas de riesgos psicosociales y que tengan aplicación para el Plan de Igualdad, preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades, tales como acceso a la promoción, formación, conciliación, corresponsabilidad, trato igualitario y percepción de posibles desigualdades.
Nivel de prioridad	Toda la plantilla.
Fecha prevista de implantación	03/12/2025
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Indicadores de seguimiento	Existencia de encuesta periódica de riesgos psicosociales con datos desagregados por sexo (Sí/No).

Informar a la Comisión de Seguimiento

Objetivos que persigue	Realizar un seguimiento de la política de prevención desde la perspectiva de género.
Descripción detallada	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo. La información facilitará la detección de posibles diferencias en la exposición a riesgos o en los daños derivados del trabajo entre mujeres y hombres, contribuyendo a la adopción de medidas preventivas adecuadas y a la mejora continua de la política de prevención con perspectiva de género.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	31/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.

Indicadores de seguimiento	Informes remitidos sobre datos de siniestralidad por sexos y Existencia de informe de PRL y siniestralidad remitida a la Comisión de Seguimiento (Sí/No).
----------------------------	---

Uniformidad

Objetivos que persigue	Adecuación de la uniformidad con perspectiva de igualdad
Descripción detallada	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.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos Departamento de Prevención de Riesgos Laborales Departamento de Operaciones / Compras
Indicadores de seguimiento	Número de uniformes revisados y adaptados con perspectiva de igualdad.

Compresas higiénicas en botiquines

Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, vigilancia de la salud
Descripción detallada	Proveer en los botiquines de los centros de trabajo una dotación de compresas higiénicas (3-4), para resolver situaciones imprevistas que puedan darse durante la jornada de trabajo.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	incorpora esta medida (Sí/No)

Vigilancia de situaciones de embarazo y lactancia

Objetivos que persigue	Prevención de riesgos laborales asociadas al embarazo y lactancia.
Descripción detallada	Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.

Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos Departamento de Operaciones Departamento Laboral
Indicadores de seguimiento	Revisión y difusión del protocolo. N.º de veces que se aplica el protocolo y resultados.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

Seguimiento de las promociones desagregadas por sexo

Objetivos que persigue	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).
Descripción detallada	Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/01/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de mujeres promocionadas sobre el total de promociones.

Potenciar candidaturas femeninas

Objetivos que persigue	Lograr una presencia equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Descripción detallada	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/01/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de candidaturas femeninas recibidas en puestos masculinizados.

Competencias solicitadas en las ofertas de empleo

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
Descripción detallada	Revisar en las descripciones de las ofertas de empleo las competencias solicitadas para asegurar que no estén sesgadas hacia un género u otro.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de ofertas revisadas para eliminar requisitos no esenciales o sesgos de género.

Equilibrio por sexo de la plantilla

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
Descripción detallada	Revisar periódicamente el equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Evolución del porcentaje de mujeres y hombres por área, grupo profesional y puesto.

Análisis periódico de políticas de personal y prácticas de promoción

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
Descripción detallada	Realizar un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/07/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de análisis periódicos de las políticas de personal y prácticas de promoción con perspectiva de género. (Sí/No).

Mujeres en el proceso de selección

Objetivos que persigue	Lograr una presencia equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Descripción detallada	Cuando se oferten puestos en los que no hay ninguna mujer, procurar que al menos una forme parte del proceso de selección. Esta medida se aplicará respetando los principios de mérito, capacidad, idoneidad y objetividad, y se integrará en los procedimientos de selección como acción positiva orientada a fomentar la diversidad y la igualdad de oportunidades.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de procesos en puestos sin presencia femenina que incluyen al menos una seleccionadora femenina.

Acciones positivas

Objetivos que persigue	Lograr una presencia equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Descripción detallada	Realizar acciones positivas para que los puestos con infrarrepresentación femenina (puestos masculinizados), a igual mérito y capacidad, sean ocupados por mujeres.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de mujeres incorporadas en puestos masculinizados mediante acciones positivas.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
Descripción detallada	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros. Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.

Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de conceptos retributivos y complementos revisados con perspectiva de género.

Definición de la retribución variable

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva.
Descripción detallada	Definir los conceptos que integran la retribución variable y garantizar que los criterios para su devengo respeten la perspectiva de género.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/01/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de criterios objetivos y documentados de retribución variable (Sí/No)

Medidas correctoras de desigualdades retributivas

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva.
Descripción detallada	En caso de detectarse desigualdades retributivas entre hombres y mujeres, aprobar un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	Número de acciones correctoras implantadas en materia retributiva.

Garantizar la no discriminación

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva.
Descripción detallada	Garantizar la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo o por lactancia, en relación con el salario.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2027

Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de conceptos retributivos revisados para asegurar la no discriminación.

Sistema de seguimiento de la estructura retributiva

Objetivos que persigue	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad en trabajos de igual valor.
Descripción detallada	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.
Nivel de prioridad	Bajo
Fecha prevista de implantación	01/01/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal

Informar a la Comisión de Seguimiento

Objetivos que persigue	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad en trabajos de igual valor.
Descripción detallada	Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de los cambios en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia del informe anual de análisis retributivo remitido a la Comisión de Seguimiento (Sí/No).

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Descripción detallada	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/07/2025
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia y difusión acreditada del protocolo de prevención y actuación frente al acoso (Sí/No).

Comunicación del protocolo de prevención

Objetivos que persigue	Difundir el protocolo de acoso sexual.
Descripción detallada	Comunicar el protocolo de prevención del acoso sexual.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/09/2025
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de plantilla informada sobre el protocolo de prevención y actuación frente al acoso.

Formación obligatoria

Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Indicadores de seguimiento	% de plantilla formada en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Formación a responsables

Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
------------------------	---

Descripción detallada	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la Comisión de Seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/03/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de mandos y personas responsables formadas en prevención del acoso.

Ausencias o faltas de puntualidad

Objetivos que persigue	Mejorar la atención a las víctimas.
Descripción detallada	No computar como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada del acoso.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/04/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de incidencias gestionadas conforme al procedimiento establecido.

Canal interno de comunicación específico

Objetivos que persigue	Contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas.
Descripción detallada	Crear de un Canal de comunicación específico.
Nivel de prioridad	Bajo
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de un canal de comunicación específico para la prevención del acoso. (Sí/No)

Difusión del protocolo de prevención

Objetivos que persigue	Prevención del acoso laboral y del acoso por razón de sexo.
Descripción detallada	Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.
Nivel de prioridad	Alto

Fecha prevista de implantación	01/09/2025
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de plantilla que recibe información sobre el protocolo de prevención del acoso.

Informar a la Comisión de Seguimiento

Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias formalizadas en cada centro y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de informe anual de seguimiento del protocolo remitido a la Comisión (Sí/No).

Aplicación inclusiva del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos que persigue	Garantizar que el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo proteja a todas las personas trabajadoras potencialmente afectadas por estas conductas.
Descripción detallada	Revisar y actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, garantizando que sus medidas de protección, prevención y actuación resulten aplicables a todas las personas trabajadoras, incluyendo expresamente a las mujeres trans cuando puedan verse afectadas por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de referencia expresa a la aplicación inclusiva del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo (Sí/No).

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

Derechos laborales y de seguridad social para las víctimas de violencia de género

Objetivos que persigue	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
Descripción detallada	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género. Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/07/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de información accesible a la plantilla sobre derechos y medidas de protección (Sí/No).

Protocolo específico en violencia de género

Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente.
Descripción detallada	Elaborar un protocolo específico en violencia de género. Que establezca de forma clara los principios de actuación, las medidas de protección y apoyo, los procedimientos internos y los recursos disponibles para las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de protocolo específico de actuación ante violencia de género (Sí/No).

Información a la plantilla

Objetivos que persigue	Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/10/2026

Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de información accesible a la plantilla sobre derechos y medidas de protección (Sí/No).

Medidas de reordenación del tiempo de trabajo

Objetivos que persigue	Garantizar la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género y facilitar el ejercicio de su derecho a la asistencia social integral, favoreciendo la continuidad de su actividad laboral en condiciones de seguridad y conciliación.
Descripción detallada	Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán solicitar medidas de reordenación de su tiempo de trabajo dirigidas a favorecer su protección, seguridad y recuperación personal, así como la atención de sus necesidades familiares derivadas de dicha situación. Entre las medidas que podrán aplicarse, previa valoración de las circunstancias concurrentes y procurando su compatibilidad con las necesidades organizativas y productivas de la empresa, se incluyen: • Flexibilidad en las horas de entrada y salida del trabajo. • Adaptación de la jornada laboral. • Cambio o elección de turno de trabajo cuando la organización del servicio lo permita. • Reducción de jornada en los términos previstos legalmente. • Teletrabajo o trabajo a distancia cuando las funciones del puesto lo permitan. • Cualquier otra medida organizativa razonable que contribuya a reforzar la seguridad, protección o conciliación de la trabajadora víctima de violencia de género. La concreción de estas medidas corresponderá a la trabajadora afectada, en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos, garantizando la confidencialidad de la situación y procurando la aplicación de la medida más adecuada a sus necesidades.
Nivel de prioridad	Bajo
Fecha prevista de implantación	01/04/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de medidas de reordenación del tiempo de trabajo aplicadas a trabajadoras víctimas de violencia de género.

Excedencias con reserva de puesto de trabajo

Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente.
Descripción detallada	Conceder excedencias con reserva de puesto de trabajo del mismo grupo profesional.
Nivel de prioridad	Bajo
Fecha prevista de implantación	01/01/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de excedencias concedidas con reserva de puesto.

Permisos retribuidos

Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente.
Descripción detallada	Considerar como permisos retribuidos las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as, siempre que dichas actuaciones estén directamente relacionadas con la situación de violencia de género.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de permisos retribuidos concedidos por esta causa.

Prestación por IT

Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente.
Descripción detallada	Complementar hasta el 100% del salario la prestación por IT de las víctimas de violencia de género cuando la misma esté vinculada con esta situación.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/01/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de complementos salariales aplicados por IT vinculada a violencia de género.

Favorecer el traslado a otro centro de trabajo

Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente.
Descripción detallada	Favorecer el traslado a otro centro de trabajo, concediendo días de permiso adicionales, inicialmente 5 días hábiles, con la posibilidad de extender a 10 días hábiles según criterio y recomendación de profesionales cualificados.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes de traslado atendidas por esta causa.

Recolocación de la trabajadora

Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente.
Descripción detallada	Favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo cuando no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes de recolocación aplicadas.

Ausencias o faltas de puntualidad

Objetivos que persigue	Reforzar y mejorar la asistencia a las víctimas.
Descripción detallada	No computar como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de casos en los que se aplica la exclusión del absentismo por esta causa.

Apoyo psicológico especializado

Objetivos que persigue	Reforzar y mejorar la asistencia a las víctimas.
Descripción detallada	Garantizar apoyo psicológico especializado a las mujeres víctimas de violencia de género.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/01/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes de apoyo psicológico especializado atendidas.

Comisión de asistencia

Objetivos que persigue	Reforzar y mejorar la asistencia a las víctimas.
Descripción detallada	Crear una Comisión de asistencia en casos de violencia de género.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/07/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de una Comisión de asistencia en casos de violencia de género (Sí/No).

Colaboraciones para acceso a procesos de reclutamiento

Objetivos que persigue	Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, fundaciones, etc. para dar acceso a las mujeres víctimas de violencia de géneros a procesos de reclutamiento.
Nivel de prioridad	Bajo
Fecha prevista de implantación	01/07/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de colaboraciones o acuerdos establecidos con entidades especializadas.

Informar a la Comisión de Seguimiento

Objetivos que persigue	Reforzar y mejorar la asistencia a las víctimas.
Descripción detallada	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.

Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	31/12/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de informe o comunicación anual a la Comisión con criterios de confidencialidad (Sí/No).

COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA:

Uso del lenguaje no sexista e inclusivo

Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada	Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/04/2027
Responsable	Departamento de Comunicación, en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	% de publicaciones y materiales revisados con lenguaje inclusivo y no sexista.

Protocolo de comunicación

Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
Descripción detallada	Elaborar un protocolo de comunicación con los procedimientos a seguir a la hora de comunicarse entre categorías o responsables (comunicación interna), por un lado, y con la sociedad, los clientes y los proveedores, por otro (comunicación externa).
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/10/2027
Responsable	Departamento de Comunicación, en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de protocolo de comunicación interna y externa con criterios de igualdad (Sí/No).

Canales de comunicación para la plantilla

Objetivos que persigue	Mejorar la comunicación en la empresa.
Descripción detallada	Creación/revisión de canales de comunicación para la plantilla (buzón de sugerencias o similar).
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/10/2026
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el Departamento de Comunicación.
Indicadores de seguimiento	Existencia de canales de comunicación interna habilitados para la plantilla (Sí/No).

Informar sobre los canales de comunicación

Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanentes.
Descripción detallada	Informar a la totalidad de la plantilla de los canales de comunicación existentes.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/01/2027
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el Departamento de Comunicación.
Indicadores de seguimiento	Número de acciones informativas realizadas sobre los canales de comunicación.

Campaña específica de difusión

Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
Descripción detallada	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Nivel de prioridad	Alto
Fecha prevista de implantación	01/07/2026
Responsable	Departamento de Comunicación. Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de acciones de difusión realizadas sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo de acoso.

Guía de uso de lenguaje inclusivo y no sexista

Objetivos que persigue	Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
Descripción detallada	Redactar una guía de uso de lenguaje inclusivo y no sexista.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/04/2027
Responsable	Departamento de Comunicación, en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Existencia de una Guía de uso de lenguaje inclusivo y no sexista (Sí/No).

Compromiso de igualdad en empresas colaboradoras

Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
Descripción detallada	Trasladar el compromiso de igualdad de la empresa a las empresas colaboradoras.
Nivel de prioridad	Medio
Fecha prevista de implantación	01/07/2026
Responsable	Departamento de Compras/Contratación o área responsable de relaciones con terceros, en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de empresas colaboradoras informadas del compromiso de igualdad.

7. RESUMEN DE MEDIDAS

1. GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Responsable de Igualdad.

2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

2. Preferencia del sexo infrarrepresentado.
3. Incremento de la incorporación de mujeres.
4. Formación a las personas responsables de selección.
5. Garantizar que la información sobre las ofertas de empleo llega a toda la plantilla.
6. Criterios y perfiles necesarios en los puestos ofertados.
7. Pruebas objetivas en los procesos de selección.
8. Eliminación de preguntas sobre cuestiones personales.
9. Promover a la plantilla a tiempo parcial.
10. Lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas.
11. Currículum ciego.
12. Presencia mínima de mujeres en los procesos de selección.
13. Mantener condiciones en contratos a tiempo parcial.
14. Facilitar datos a la Comisión de Seguimiento.
15. Declaración formal de principios de selección.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

16. Principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
17. Lenguaje no sexista en la denominación de puestos, categorías y grupos profesionales.
18. Criterios neutros en la evaluación de los puestos de trabajo.
19. Evaluación de puestos con perspectiva de género.
20. Preferencia del sexo infrarrepresentado.
21. Revisión periódica del encuadramiento profesional.

4. FORMACIÓN

- 22. Formación en igualdad.
- 23. Igualdad desde el Manual de Acogida.
- 24. Igualdad en los cursos de reciclaje.
- 25. Sesgos inconscientes.
- 26. Formación a la Comisión de Seguimiento.
- 27. Formación de capacitación directiva a mujeres.
- 28. Difusión global de todas las ofertas de formación interna.
- 29. Formación dentro de la jornada laboral.
- 30. Compensar formación fuera de jornada laboral.
- 31. Análisis anual de los cursos impartidos.
- 32. Formación en lenguaje inclusivo y no sexista.

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

- 33. Fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres.
- 34. Análisis de competencias.
- 35. Formación en igualdad.
- 36. Publicación de vacantes.
- 37. Competencias del puesto.
- 38. Procedimiento de promoción interna.
- 39. Entrevistas de evaluación de desempeño.
- 40. Priorización de promoción interna.
- 41. Análisis de barreras para la promoción.
- 42. Establecer horarios flexibles.
- 43. Acciones positivas para el ascenso de mujeres.
- 44. Planes de carrera conciliadores.
- 45. Lenguaje inclusivo.
- 46. Orientación integral.
- 47. Información a la Comisión.
- 48. Comunicación de motivos de no promoción
- 49. Prioridad expresa de promoción interna frente a contratación externa

6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- 50. Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

51. Necesidades de conciliación.
52. Manual de medidas de conciliación.
53. Promoción para personas con necesidades de conciliación.
54. Asistencia a tutorías de menores.
55. Consultas médicas de menores, mayores y dependientes.
56. Preparación al parto y exámenes prenatales.
57. Permiso por nacimiento, cuidado de menor y lactancia acumulada.
58. Viajes y desplazamientos.
59. Teletrabajo.
60. Desconexión digital.
61. Adaptación de jornada.
62. Cambio de turno, servicio o movilidad geográfica.
64. Adaptación de vacaciones.
65. Campañas informativas y de sensibilización.
66. Análisis de carreras profesionales.
67. Encuesta de valoración de medidas.
68. Flexibilización del permiso por hospitalización y reposo domiciliario.
69. Planificación anticipada de cuadrantes.
69. Adaptación de fines de semana de descanso para garantizar el régimen de visitas y custodia
70. Ampliar en un día adicional el derecho de ausencia por cuidado del lactante

7. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

71. Revisar el Plan de PRL con perspectiva de género.
72. Formación en igualdad al Comité de Seguridad y Salud Laboral.
73. Formación sobre Protocolo de prevención de riesgos.
74. Perspectiva de género.
75. Variables relacionadas con el sexo.
76. Reconocimientos médicos.
77. Mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.
78. Cambios de puesto durante el embarazo.
79. Informe de siniestralidad.
80. Encuestas periódicas de riesgos psicosociales.
81. Informar a la Comisión de Seguimiento.
82. Uniformidad.
83. Compresas higiénicas en botiquines.

84. Vigilancia de situaciones de embarazo y lactancia.

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- 85. Seguimiento de las promociones desagregadas por sexo.
- 86. Potenciar candidaturas femeninas.
- 87. Competencias solicitadas en las ofertas de empleo.
- 88. Equilibrio por sexo de la plantilla.
- 89. Análisis periódico de políticas de personal y prácticas de promoción.
- 90. Mujeres en el proceso de selección.
- 91. Acciones positivas.

9. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- 92. Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales.
- 93. Definición de la retribución variable.
- 94. Medidas correctoras de desigualdades retributivas.
- 95. Garantizar la no discriminación.
- 96. Sistema de seguimiento de la estructura retributiva.
- 97. Informar a la Comisión de Seguimiento.

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- 98. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- 99. Comunicación del protocolo de prevención.
- 100. Formación obligatoria.
- 101. Formación a responsables.
- 102. Ausencias o faltas de puntualidad.
- 103. Canal interno de comunicación específico.
- 104. Difusión del protocolo de prevención.
- 105. Informar a la Comisión de Seguimiento.
- 106. Aplicación inclusiva del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

11. APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- 107. Derechos laborales y de seguridad social.

- 108. Protocolo específico en violencia de género.
- 109. Información a la plantilla.
- 110. Medidas de reordenación del tiempo de trabajo.
- 111. Excedencias con reserva de puesto de trabajo.
- 112. Permisos retribuidos.
- 113. Prestación por IT.
- 114. Favorecer el traslado a otro centro de trabajo.
- 115. Recolocación de la trabajadora.
- 116. Ausencias o faltas de puntualidad.
- 117. Apoyo psicológico especializado.
- 118. Comisión de asistencia.
- 119. Colaboraciones para acceso a procesos de reclutamiento.
- 120. Informar a la Comisión de Seguimiento.

12. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

- 121. Uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
- 122. Protocolo de comunicación.
- 123. Canales de comunicación para la plantilla.
- 124. Informar sobre los canales de comunicación.
- 125. Campaña específica de difusión.
- 126. Guía de uso de lenguaje inclusivo y no sexista.
- 127. Compromiso de igualdad en empresas colaboradoras

8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Impulso y responsabilidad en la implantación

La implantación y desarrollo del Plan de Igualdad de SEGURINCAT SEURETAT I VIGILÀNCIA, SL corresponde a la Dirección de la empresa, que asume el compromiso de dotar los recursos humanos, materiales y organizativos necesarios para su ejecución efectiva.

El impulso operativo de las actuaciones corresponderá al Departamento de Recursos Humanos, que actuarán como órgano coordinador interno, asegurando:

- La puesta en marcha de las medidas previstas.
- La comunicación interna del Plan a toda la plantilla.
- La recopilación de los indicadores de seguimiento.
- La elaboración de los informes periódicos.

La Dirección garantizará la integración transversal del principio de igualdad en todos los ámbitos de gestión: selección, promoción, formación, retribución, conciliación y prevención del acoso.

2. Sistema de seguimiento

El seguimiento del Plan se realizará mediante un sistema basado en:

- Indicadores cuantitativos y cualitativos asociados a cada medida.
- Informes periódicos de evolución.
- Análisis comparativo anual.
- Evaluación de incidencias y desviaciones.

La empresa facilitará la información necesaria a la comisión de seguimiento con una antelación mínima de quince días naturales antes de cada reunión ordinaria de seguimiento.

La periodicidad del seguimiento será:

- Semestral, mediante reuniones ordinarias.
- Extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes por causas justificadas.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

1. Composición

Se constituirá una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, de carácter paritario, integrada por:

- **Representante de la empresa:**
 - Marc Viñes Vila. Administrador.

Plan de igualdad

- Sandra Llaveria Cano, jefa de Personal.
- Representantes de las organizaciones sindicales legitimadas que hayan formado parte de la comisión negociadora del Plan.
 - Juan José Bladé Domingo (FTSP-USOC).
 - Vanesa Navarro Rodriguez (FTSP-USO).

Podrán participar, con voz, pero sin voto, personas asesoras internas o externas en materia de igualdad cuando se considere necesario.

- Stella Maris Gómez Ochoa, asesora externa.

2. Funcionamiento

La Comisión se reunirá con carácter ordinario dos veces al año y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite cualquiera de las partes.

Las convocatorias incluirán el orden del día y la documentación necesaria para el análisis.

De cada reunión se levantará Acta, que recogerá:

- Fecha y asistentes.
- Análisis de indicadores.
- Grado de cumplimiento de las medidas.
- Incidencias detectadas.
- Propuestas de mejora o modificación.

Las actas serán firmadas por las personas asistentes y archivadas por la empresa.

3. Atribuciones

Corresponden a la Comisión de Seguimiento las siguientes funciones:

- Supervisar la correcta aplicación del Plan.
- Evaluar el grado de cumplimiento de objetivos y medidas.
- Analizar los resultados obtenidos y su impacto en la igualdad real.
- Proponer acciones correctoras o nuevas medidas.
- Resolver las dudas o conflictos derivados de la interpretación o aplicación del Plan.
- Conocer, con la debida confidencialidad, información estadística relativa a posibles procedimientos internos en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Evaluación

La evaluación del Plan de Igualdad tiene por objeto comprobar el grado de cumplimiento de las medidas adoptadas y valorar su eficacia real en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en SEGURINCAT SEGURETAT I VIGILÀNCIA, SL.

La evaluación se realizará:

- Con carácter anual, en el marco de una de las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento.
- Al finalizar el período de vigencia del Plan.
- Cuando concurren circunstancias que aconsejen su revisión anticipada.

La evaluación analizará, al menos:

- El nivel de ejecución de las medidas previstas.
- El grado de consecución de los objetivos cuantitativos y cualitativos.
- La evolución de los indicadores definidos.
- Las posibles desviaciones detectadas.
- Las dificultades surgidas en la implantación y las soluciones adoptadas.
- El impacto real de las actuaciones en la estructura y organización de la empresa.

Las conclusiones se recogerán en el Acta correspondiente, incluyendo, en su caso, propuestas de mejora.

2. Revisión

El Plan de Igualdad deberá revisarse cuando:

- Los resultados del seguimiento y evaluación evidencien la necesidad de introducir modificaciones.
- Se produzcan cambios sustanciales en la plantilla, estructura organizativa, sistema retributivo o condiciones de trabajo.
- Se modifique el marco normativo aplicable.
- Exista requerimiento de la autoridad laboral o resolución judicial.
- Se produzcan procesos de fusión, absorción o modificación jurídica de la empresa.

La revisión podrá implicar:

- La actualización del diagnóstico de situación.
- La modificación, ampliación o supresión de medidas.
- La redefinición de objetivos o indicadores.
- La incorporación de nuevas acciones.

Plan de igualdad

Cualquier modificación sustancial del Plan deberá ser objeto de negociación y acuerdo con las partes legitimadas que lo suscribieron, procediéndose posteriormente a su registro conforme a la normativa vigente.

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

CALENDARIO DE ACTUACIÓN

El presente Plan de Igualdad de SEGURINCAT SEURETAT I VIGILÀNCIA, SL incorpora un calendario de actuaciones que permite planificar, implantar, supervisar y evaluar de forma ordenada las medidas acordadas.

1. Implantación de medidas

Las medidas contempladas en el Plan se implementarán conforme a los plazos establecidos en cada una de las fichas de acción.

El Departamento de Recursos Humanos será responsable de coordinar el cumplimiento de los plazos previstos.

2. Seguimiento

El seguimiento del Plan se realizará:

- Semestralmente, mediante reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento.
- Con carácter extraordinario, cuando existan causas justificadas que requieran revisión anticipada.

En cada reunión se analizará el grado de ejecución de las medidas previstas para el periodo correspondiente.

3. Evaluación

La evaluación formal del Plan se llevará a cabo:

- Anualmente, coincidiendo con una de las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento.
- Al finalizar la vigencia del Plan, mediante una evaluación global de resultados.

La evaluación analizará el cumplimiento de objetivos, la evolución de indicadores y el impacto real de las medidas adoptadas.

4. Revisión

La revisión del Plan podrá producirse:

- Como consecuencia de los resultados del seguimiento o evaluación.
- Cuando se produzcan cambios organizativos o normativos relevantes.
- En los supuestos legalmente previstos.

En caso de revisión sustancial, se procederá a su negociación con las partes legitimadas y

posterior registro conforme a la normativa vigente.

CALENDARIO DE ACTUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD 2026-2030																									
Nº	ÁREA - MEDIDA	2026				2027				2028				2029				2030				CONTROL DE AVANCE			
	0. GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	25%	50%	75%	100%
1	Responsable de Igualdad																								
	1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	25%	50%	75%	100%
2	Preferencia del sexo infrarrepresentado.																								
3	Incremento de la incorporación de mujeres.																								
4	Formación a las personas responsables de selección.																								
5	Garantizar que la información sobre las ofertas de empleo llega a toda la plantilla.																								
6	Criterios y perfiles necesarios en los puestos ofertados.																								
7	Pruebas objetivas en los procesos de selección.																								
8	Eliminación de preguntas sobre cuestiones personales.																								
9	Promover a la plantilla a tiempo parcial.																								
10	Lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas.																								
11	Currículum ciego.																								
12	Presencia mínima de mujeres en los procesos de selección.																								
13	Mantener condiciones en contratos a tiempo parcial.																								
14	Facilitar datos a la Comisión de Seguimiento.																								
15	Declaración formal de principios de selección.																								
	2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	25%	50%	75%	100%
16	Principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.																								
17	Lenguaje no sexista en la denominación de puestos, categorías y grupos profesionales.																								
18	Criterios neutros en la evaluación de los puestos de trabajo.																								
19	Evaluación de puestos con perspectiva de género.																								
20	Preferencia del sexo infrarrepresentado.																								
21	Revisión periódica del encuadramiento profesional.																								
	3. FORMACIÓN	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	25%	50%	75%	100%
22	Formación en igualdad.																								
23	Igualdad desde el Manual de Acogida.																								
24	Igualdad en los cursos de reciclaje.																								
25	Sesgos inconscientes.																								
26	Formación a la Comisión de Seguimiento.																								
27	Formación de capacitación directiva a mujeres.																								
28	Difusión global de todas las ofertas de formación interna.																								
29	Formación dentro de la jornada laboral.																								
30	Compensar formación fuera de jornada laboral.																								
31	Análisis anual de los cursos impartidos.																								
32	Formación en lenguaje inclusivo y no sexista.																								

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	25%	50%	75%	100%
33	Fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres.																								
34	Análisis de competencias.																								
35	Formación en igualdad.																								
36	Publicación de vacantes.																								
37	Competencias del puesto.																								
38	Procedimiento de promoción interna.																								
39	Entrevistas de evaluación de desempeño.																								
40	Priorización de promoción interna.																								
41	Análisis de barreras para la promoción.																								
42	Establecer horarios flexibles.																								
43	Acciones positivas para el ascenso de mujeres.																								
44	Planes de carrera conciliadores.																								
45	Lenguaje inclusivo.																								
46	Orientación integral.																								
47	Información a la Comisión.																								
48	Comunicación de motivos de no promoción.																								
49	Prioridad expresa de promoción interna frente a contratación externa.																								
5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	25%	50%	75%	100%
50	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad.																								
51	Necesidades de conciliación.																								
52	Manual de medidas de conciliación.																								
53	Promoción para personas con necesidades de conciliación.																								
54	Asistencia a tutorías de menores.																								
55	Consultas médicas de menores, mayores y dependientes.																								
56	Preparación al parto y exámenes prenatales.																								
57	Permiso por nacimiento, cuidado de menor y lactancia acumulada																								
58	Viajes y desplazamientos.																								
59	Teletrabajo.																								
60	Desconexión digital.																								
61	Adaptación de jornada.																								
62	Cambio de turno, servicio o movilidad geográfica.																								
63	Adaptación de vacaciones.																								
64	Campañas informativas y de sensibilización.																								
65	Análisis de carreras profesionales.																								
66	Encuesta de valoración de medidas.																								
67	Flexibilización del permiso por hospitalización y reposo domiciliario																								
68	Planificación anticipada de cuadrantes																								
69	Adaptación de fines de semana de descanso para garantizar el régimen de visitas y custodia																								
70	Ampliar en un día adicional el derecho de ausencia por cuidado del lactante																								

Plan de igualdad

6. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	25%	50%	75%	100%
71	Revisar el Plan de PRL con perspectiva de género.																								
72	Formación en igualdad al Comité de Seguridad y Salud Laboral.																								
73	Formación sobre Protocolo de prevención de riesgos.																								
74	Perspectiva de género.																								
75	Variables relacionadas con el sexo.																								
76	Reconocimientos médicos.																								
77	Mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.																								
78	Cambios de puesto durante el embarazo.																								
79	Informe de siniestralidad.																								
80	Encuestas periódicas de riesgos psicosociales.																								
81	Informar a la Comisión de Seguimiento.																								
82	Uniformidad																								
83	Compresas higiénicas en botiquines																								
84	Vigilancia de situaciones de embarazo y lactancia																								
7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	25%	50%	75%	100%
85	Seguimiento de las promociones desagregadas por sexo.																								
86	Potenciar candidaturas femeninas.																								
87	Competencias solicitadas en las ofertas de empleo.																								
88	Equilibrio por sexo de la plantilla.																								
89	Análisis periódico de políticas de personal y prácticas de promoción.																								
90	Mujeres en el proceso de selección.																								
91	Acciones positivas.																								
8. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	25%	50%	75%	100%
92	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales.																								
93	Definición de la retribución variable.																								
94	Medidas correctoras de desigualdades retributivas.																								
95	Garantizar la no discriminación.																								
96	Sistema de seguimiento de la estructura retributiva.																								
97	Informar a la Comisión de Seguimiento.																								
9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	25%	50%	75%	100%
98	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.																								
99	Comunicación del protocolo de prevención.																								
100	Formación obligatoria.																								
101	Formación a responsables.																								
102	Ausencias o faltas de puntualidad.																								
103	Canal interno de comunicación específico.																								
104	Difusión del protocolo de prevención.																								
105	Informar a la Comisión de Seguimiento.																								
106	Aplicación inclusiva del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.																								

10. APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	25%	50%	75%	100%
107	Derechos laborales y de seguridad social.																								
108	Protocolo específico en violencia de género.																								
109	Información a la plantilla.																								
110	Medidas de reordenación del tiempo de trabajo.																								
111	Excedencias con reserva de puesto de trabajo.																								
112	Permisos retribuidos.																								
113	Prestación por IT.																								
114	Favorecer el traslado a otro centro de trabajo.																								
115	Recolocación de la trabajadora.																								
116	Ausencias o faltas de puntualidad.																								
117	Apoyo psicológico especializado.																								
118	Comisión de asistencia.																								
119	Colaboraciones para acceso a procesos de reclutamiento.																								
120	Informar a la Comisión de Seguimiento.																								
11. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	25%	50%	75%	100%
121	Uso del lenguaje no sexista e inclusivo.																								
122	Protocolo de comunicación.																								
123	Canales de comunicación para la plantilla.																								
124	Informar sobre los canales de comunicación.																								
125	Campaña específica de difusión.																								
126	Guía de uso de lenguaje inclusivo y no sexista.																								
127	Compromiso de igualdad en empresas colaboradoras.																								

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Procedimiento de modificación

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El presente Plan de Igualdad podrá ser objeto de modificación durante su período de vigencia cuando concurren circunstancias que así lo aconsejen, aun cuando no exista obligación legal o convencional expresa de adecuación.

1. Supuestos de modificación

El Plan podrá modificarse, entre otros, en los siguientes casos:

Cuando el seguimiento o evaluación evidencie desviaciones significativas respecto de los objetivos previstos.

Cuando se detecte insuficiencia o ineficacia de alguna medida.

Cuando se produzcan cambios relevantes en la estructura organizativa, plantilla, sistemas de trabajo o sistema retributivo.

Cuando circunstancias debidamente motivadas aconsejen la adaptación o mejora del Plan.

2. Procedimiento

La iniciativa de modificación podrá partir de cualquiera de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento.

El procedimiento será el siguiente:

Comunicación formal y motivada de la propuesta de modificación.

Convocatoria de reunión extraordinaria de la Comisión de Seguimiento.

Análisis técnico de la propuesta y, en su caso, solicitud de información complementaria.

Negociación entre las partes legitimadas.

Aprobación, en su caso, de la modificación por acuerdo de la Comisión.

Registro de la modificación conforme a la normativa vigente.

Cualquier modificación sustancial requerirá acuerdo entre la representación empresarial y la representación sindical legitimada.

PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Con el fin de garantizar una aplicación adecuada del Plan, las discrepancias que puedan surgir en relación con su interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación deberán

resolverse conforme al siguiente procedimiento:

1. Intervención previa de la Comisión de Seguimiento

Con carácter preceptivo y previo a cualquier otra actuación, la cuestión deberá someterse a la Comisión de Seguimiento, mediante comunicación escrita motivada.

La Comisión se reunirá en sesión extraordinaria dentro del plazo máximo de quince días hábiles desde la recepción de la solicitud, con el fin de analizar la discrepancia y tratar de alcanzar una solución consensuada.

2. Sistemas extrajudiciales de solución de conflictos

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento, las partes podrán acudir, de forma voluntaria, a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales que resulten aplicables en el ámbito territorial o sectorial correspondiente.

3. Vía judicial

Si no se lograra acuerdo a través de las vías anteriores, quedará expedita la vía judicial competente.

ANEXO 1. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN
FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL
DE SEGURINCAT SEURETAT I VIGILANCIA S.L.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE SEGURINCAT SEGURETAT I VIGILANCIA S.L.

1.	<u>INTRODUCCIÓN</u>	86
2.	<u>DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</u>	87
3.	<u>OBJETIVOS</u>	88
4.	<u>AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA</u>	88
5.	<u>REGISTRO</u>	89
6.	<u>PRINCIPIOS</u>	90
7.	<u>CONCEPTOS Y DEFINICIONES</u>	91
8.	<u>MEDIDAS PREVENTIVAS</u>	93
9.	<u>MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES</u>	94
10.	<u>COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO O CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL POR PERSONAS NO INTEGRANTES DE LA PLANTILLA</u>	97
11.	<u>MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA</u>	100
12.	<u>ANEXO</u>	101

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, **SEGURINCAT SEGURETAT I VIGILANCIA 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 **SEGURINCAT SEGURETAT I VIGILANCIA 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 **SEGURINCAT SEGURETAT I VIGILANCIA S.L.** materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

SEGURINCAT SEGURETAT I VIGILANCIA 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, **SEGURINCAT SEGURETAT I VIGILANCIA 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. **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre**, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, es la protección integral del derecho a la libertad sexual de todas las personas, así como la erradicación de todas las violencias sexuales, reconociendo que afectan a las mujeres de manera desproporcionada. Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres

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

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

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

2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente de las conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.

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

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

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

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

3. OBJETIVOS

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

Este protocolo velará especialmente por:

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

4. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en **SEGURINCAT SEGURETAT I VIGILANCIA S.L.** en territorio estatal sin exclusiones,

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.

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 la 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.

5. 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.

6. 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**

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

- **Contradicción y oralidad**

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

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

- **Protección de Datos**

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

- **Indemnidad frente a represalias**

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

- **Enfoque de género y derechos humanos**

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

- **Garantía de actuación**

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

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

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

- **Restitución de las víctimas**

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

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

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

7. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

7.1. 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:

7.1.1. 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.

- **7.1.2. 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.

Ciberacoso o acoso virtual

La Ley Orgánica 10/22 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

(*) En todos los tipos de acoso enumerados, estos ejemplos de conductas no pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

8. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, 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 **SEGURINCAT SEURETAT I VIGILANCIA 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.

9. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

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

Para cada caso de solicitud de intervención de Acoso, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Por parte de la empresa: SANDRA LLAVERIA CANO y MARC VIÑES VILA

Por parte de la representación social: JUAN JOSÉ BLADÉ DOMINGO (FTSP-USOC) y VANESA NAVARRO RODRIGUEZ (FTSP-USO).

Dicha Comisión Instructora estará integrada por hasta cuatro miembros, dos por parte de la empresa y dos por la parte social, que formen parte de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, que realizarán las siguientes funciones:

Instructor/a: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. Será designado por la empresa.

Secretario/a: 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. Será del departamento de RRHH de la empresa.

Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del Secretario/a. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, siendo nombrada por la parte sindical.

La representación sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, entre los sindicatos firmantes del Protocolo. Asimismo, la persona denunciante podrá elegir a otro sindicato que el que le corresponde por turno rotativo.

Los miembros de la Comisión Instructora no podrán pertenecer al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación cuyo análisis se le haya encomendado.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

• 9.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

• Fase I. Denuncia

La **denuncia** (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico rrhh@segurincat.com a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional.

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.

• **Fase II: Investigación**

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de **3 días hábiles** a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de **3 días hábiles** se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

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

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

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

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

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 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 15 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, correctoras y disciplinarias 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.

10. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO O CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL POR PERSONAS NO INTEGRANTES DE LA PLANTILLA

Teniendo en cuenta la actividad desarrollada por **SEGURINCAT SEURETAT I VIGILÀNCIA, S.L.**, en la que parte de los servicios se prestan en centros de trabajo de empresas clientes y existe concurrencia con personal de otras empresas, entidades, proveedores, usuarios o terceras personas relacionadas con la prestación del servicio, el presente apartado regula la actuación en aquellos supuestos en los que alguna de las personas implicadas no pertenezca a la plantilla de SEGURINCAT.

Cuando cualquiera de las personas implicadas no se encuentre dentro del ámbito de organización y dirección de SEGURINCAT, serán de aplicación los principios de **cooperación, colaboración y coordinación entre empresas**, garantizando en todo momento la protección de las personas afectadas, la confidencialidad, la diligencia en la investigación y el respeto a la normativa de protección de datos.

Este procedimiento será aplicable, entre otros, en los siguientes supuestos:

- Cuando la persona denunciante pertenezca a SEGURINCAT y la persona denunciada forme parte de la plantilla de una empresa cliente, contratista, subcontratista, proveedor, entidad pública o privada, o cualquier tercero vinculado con la prestación del servicio.
 - Cuando la persona denunciante pertenezca a otra empresa, entidad o tercero y la persona denunciada sea una persona trabajadora de SEGURINCAT.
 - Cuando ambas personas pertenezcan a empresas diferentes que concurran en un mismo centro de trabajo, exista o no relación jurídica directa entre dichas entidades.
- **10.1 Persona denunciante perteneciente a SEGURINCAT y persona denunciada externa**

Cuando SEGURINCAT reciba una comunicación o denuncia en la que la persona afectada pertenezca a su plantilla y la persona denunciada no forme parte de esta, se activará el presente protocolo en todo aquello que resulte aplicable, con el objetivo de garantizar la protección de la persona trabajadora.

La Comisión Instructora iniciará las actuaciones necesarias para la valoración inicial de los hechos y, en su caso, la apertura del correspondiente expediente.

Una vez acordada la apertura del expediente, SEGURINCAT contactará con la empresa o entidad de la que dependa laboralmente la persona denunciada, preferentemente a través de su departamento competente en materia de igualdad o recursos humanos, para:

- informar de la situación comunicada;
- solicitar la activación de su propio procedimiento interno;
- requerir su colaboración en la investigación;
- establecer, siempre que sea posible, un procedimiento coordinado de actuación.

Dicha coordinación podrá incluir, entre otras cuestiones:

- determinación de actuaciones de investigación;
- recopilación de medios de prueba;
- intercambio de información estrictamente necesaria;
- valoración conjunta de medidas preventivas;
- comunicación de conclusiones.

Durante la tramitación del procedimiento, SEGURINCAT podrá adoptar las medidas cautelares u organizativas necesarias para proteger a la persona afectada, evitando cualquier perjuicio laboral, situación de riesgo o represalia.

- **10.2 Persona denunciante externa y persona denunciada perteneciente a SEGURINCAT**

Cuando SEGURINCAT tenga conocimiento de una denuncia presentada por una persona que no forme parte de su plantilla (personal de cliente, proveedor, contratista, subcontratista, entidad externa o tercero relacionado con la actividad) frente a una persona trabajadora de SEGURINCAT, se procederá igualmente a activar el presente protocolo.

Cuando la comunicación sea recibida directamente por SEGURINCAT, se informará a la persona denunciante de la conveniencia de comunicar igualmente los hechos a la empresa o entidad de la que dependa laboralmente, a efectos de activar sus propios mecanismos internos de protección y coordinación.

SEGURINCAT, a través de la Comisión Instructora:

- analizará los hechos comunicados;
- iniciará las actuaciones de investigación respecto de la persona trabajadora de SEGURINCAT;
- solicitará la colaboración de la empresa externa afectada;
- coordinará, cuando sea posible, un procedimiento conjunto de actuación.

En caso de acreditarse la existencia de conductas contrarias al presente protocolo, SEGURINCAT adoptará las medidas preventivas, correctoras, organizativas o disciplinarias que correspondan conforme a la normativa laboral vigente, convenio colectivo de aplicación y régimen disciplinario interno.

• 10.3 Procedimiento coordinado entre empresas

Siempre que las circunstancias lo permitan, las empresas implicadas podrán consensuar un procedimiento conjunto de actuación, determinando:

- las actuaciones de investigación a realizar;
- las personas responsables de la tramitación;
- los medios de prueba;
- la información que pueda compartirse;
- la comunicación de resultados.

Si no fuera posible establecer un procedimiento consensuado, SEGURINCAT continuará aplicando su propio protocolo en todo aquello que sea compatible con la situación, realizando las actuaciones que estén dentro de su ámbito de organización y dirección.

Finalizada la investigación, la Comisión Instructora emitirá el informe final previsto en el presente protocolo teniendo en cuenta:

- la información obtenida en su propia investigación;
- la documentación disponible;
- y, en su caso, la información facilitada por la otra empresa o entidad implicada.

Las conclusiones que resulten necesarias serán trasladadas a la empresa correspondiente para que pueda adoptar las medidas oportunas dentro de su ámbito de actuación.

• 10.4 Garantías aplicables

En todos los supuestos regulados en este apartado se garantizarán los principios de:

- confidencialidad;
- respeto a la intimidad;

- protección de datos personales;
- audiencia de las partes implicadas;
- ausencia de represalias;
- diligencia y rapidez en la actuación;
- protección efectiva de las personas afectadas.

La existencia de diferentes empleadores o de relaciones mercantiles entre empresas no impedirá la investigación de los hechos ni la adopción de las medidas necesarias para prevenir, corregir o eliminar situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier conducta contraria a la libertad sexual.

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 7 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.

SEGURINCAT SEGURETAT I VIGILANCIA 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, manteniendo las medidas cautelares hasta resolución.

12. ANEXO 1

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

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: