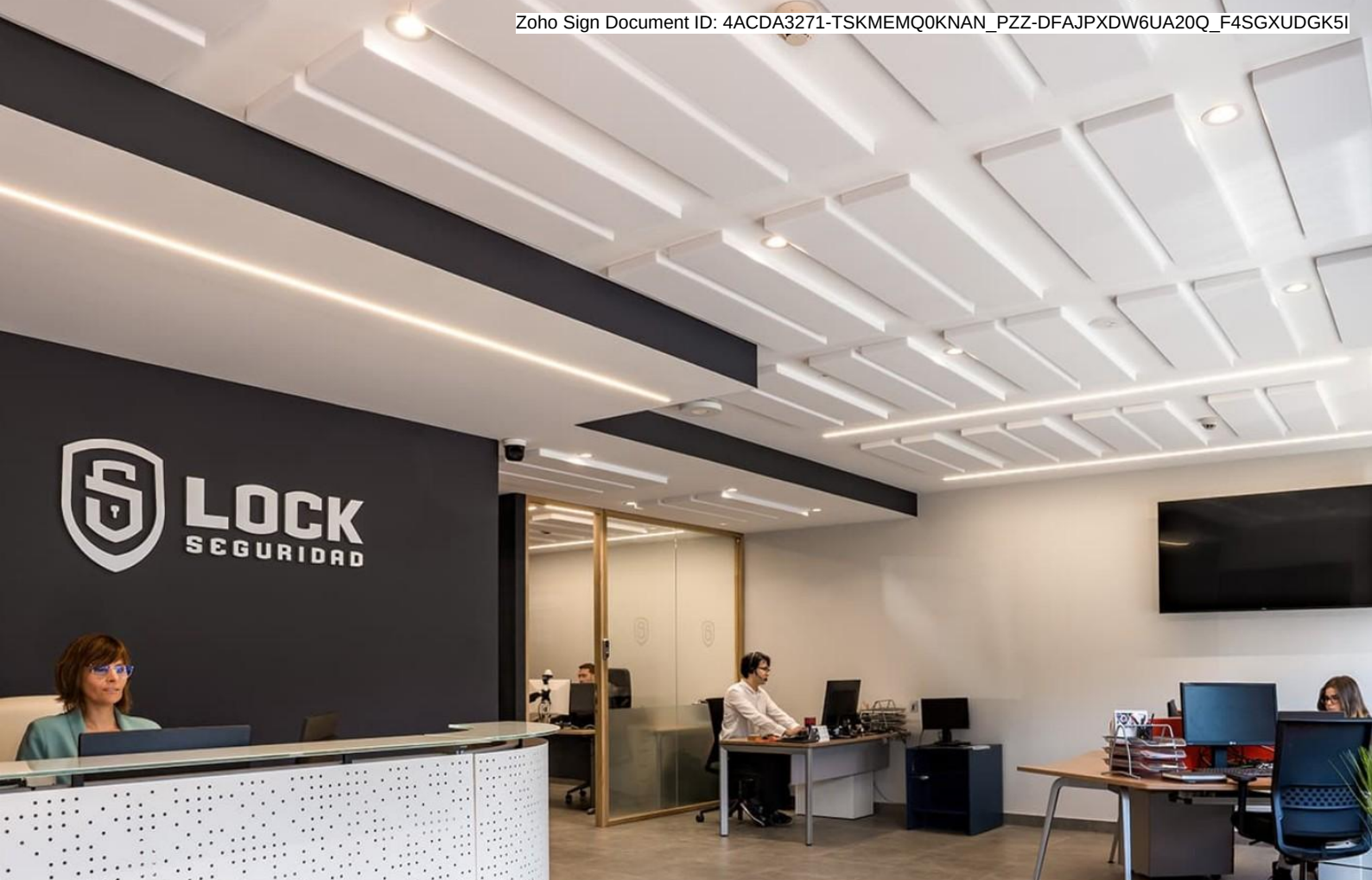




I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

28 de septiembre de 2026 - 27 de septiembre de 2030



FORLOPD[®]
Igualdad





I PLAN DE IGUALDAD

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LOCK SEGURIDAD SL

Edición y maquetación

FORLOPD

Septiembre 2026



GLOSARIO DE TERMINOS.....	7
SITUACIÓN DE DESIGUALDAD. NECESIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD.....	14
MARCO JURÍDICO. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE SEXOS.....	18
MARCO INTERNACIONAL.....	18
MARCO EUROPEO.....	19
MARCO NACIONAL.....	20
OBLIGACIÓN PLANES DE IGUALDAD PARA LA ENTIDAD.....	22
REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	22
PRESENTACIÓN EMPRESA.....	24
RESEÑA HISTÓRICA Y ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	24
ESTRUCTURA DE LA EMPRESA.....	25
CONVENIO COLECTIVO APLICABLE.....	26
COMPROMISOS ACORDADOS POR EL ÓRGANO DE GOBIERNO PARA DEMOSTRAR EL LIDERAZGO Y	
COMPROMISO EN RELACIÓN CON EL PLAN DE IGUALDAD.....	26
RECURSOS ASIGNADOS AL PLAN DE IGUALDAD.....	27
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD. COMISIÓN NEGOCIADORA.....	29
COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:.....	29
FUNCIONES ASOCIADAS A LA COMISIÓN NEGOCIADORA:	30
CONSITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD.....	31
ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	31
VIGENCIA.....	32
DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PLAN.....	32



INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA	33
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD.	39
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.	39
AUDITORÍA RETRIBUTIVA	40
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	43
OBJETIVO GENERAL.	43
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	44
ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	46
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	47
ÁREA 1. MEDIDA INICIAL DE IGUALDAD.....	48
ÁREA 2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	49
ÁREA 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.	51
ÁREA 4. FORMACIÓN.....	52
ÁREA 5. PROMOCIÓN.....	54
ÁREA 6. CONDICIONES DE TRABAJO.	55
ÁREA 7.- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	56
ÁREA 8. RETRIBUCIONES.....	57
ÁREA 9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.	58
ÁREA 10. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA	59
ÁREA 11. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	61
ÁREA 12. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	63



ÁREA 13. ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	64
CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS.....	65
SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.	71
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.	71
SISTEMA DE SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN.	72
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	73
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	75
ANEXO 1 - PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	76
ANEXO 2 - GUÍA DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA VIOLENCIA SEXUAL, MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES	101



Mediante el presente documento exponemos la propuesta de contenido que sostiene la actuación estratégica en política de igualdad de **LOCK SEGURIDAD SL** para el periodo **28 de septiembre de 2026 - 27 de septiembre de 2030**. Es decir, este Plan constituye el instrumento fundamental de actuación de **LOCK SEGURIDAD SL** para eliminar y prevenir las desigualdades de género.

Este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra organización por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, que favorezca su avance y desarrollo, en la que se respeten los derechos fundamentales y libertades de todas las personas que la componen. Pues cualquier futuro y presente que queramos habitar queremos que sea uno basado en la igualdad.



GLOSARIO DE TERMINOS

ACCIÓN POSITIVA.

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

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 (LOIEMH, art. 7.1).

BRECHA DE GÉNERO.

Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

BRECHA SALARIAL.

Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.



Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (artículo 44 de la Ley de Igualdad).

CORRESPONSABILIDAD.

Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

Tiene como finalidad que los hombres incrementen su responsabilidad en el ámbito doméstico y frente a las tareas del mismo, cuidado y atención a la familia (cónyuge, menores, ascendentes u otras personas dependientes).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona, que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable". (Art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Tienen además la consideración de discriminación directa:

- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo (Artículo 6.3 LOIEMH).
- El acoso sexual y por razón de sexo (Artículo 7.3 LOIEMH).
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual (Artículo 7.4 LOIEMH).



- Discriminación por embarazo o maternidad: todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Artículo 8 LOIEMH).
- También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (artículo 9 de la Ley 3/2007).

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados” (Art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ENFOQUE/PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Perspectiva que permite visibilizar qué implicaciones tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, y conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres sean parte integral de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de políticas y programas.

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



ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

GÉNERO.

Atributos, identidades y roles socialmente construidos que se asignan a hombres y mujeres en función de sus diferencias biológicas. Este concepto abarca actitudes, formas de vestir, roles sociales y otros aspectos ligados culturalmente al ser femenino o masculino.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

IGUALDAD DE TRATO.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil” (Art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). El mismo tratamiento, la misma consideración sin distinción.

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado (artículo 5 de la Ley Orgánica de Igualdad).

IGUALDAD EFECTIVA.



La relación de equivalencia en el sentido de que las personas (hombres y mujeres) tienen el mismo valor y, por ello, son iguales ante el conjunto de medidas políticas y acciones sociales y económicas que pueden ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. Aún es necesaria la transformación de los límites y obstáculos que a nivel cultural, económico, político y social impiden la igualdad efectiva.

IMPACTO DE GÉNERO.

Efectos que un proyecto, norma, intervención, contrato, etc., tiene sobre mujeres, hombres y/o la igualdad.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO – MAINSTREAMING DE GÉNERO.

Consideración sistemática de situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

LENGUAJE SEXISTA.

Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

MACHISMO.

Conjunto de creencias, conductas y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres. Estas se sustentan en dos supuestos básicos:



1. La polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino y lo femenino.
2. La estigmatización y desvaloración de lo propiamente femenino, basado en la violencia física o psicológica (expresión extrema del machismo), el engaño, la mentira y el fomento de estereotipos que desvalorizan a la persona.

Está asociado a los roles y jerarquías familiares que preservan privilegios masculinos. Se considera una forma de coacción que subestima las capacidades de las mujeres partiendo de su supuesta debilidad.

SEXO.

Se refiere a las diferencias biológicas y fisiológicas entre hombres y mujeres, como cromosomas, hormonas y órganos sexuales. Se suele limitar a las combinaciones cromosómicas XY y XX, excluyendo otras variantes posibles.

TECHO DE CRISTAL.

Aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL.

Hace referencia a la concentración de las mujeres y hombres en determinados sectores y empleos específicos.

SEGREGACIÓN VERTICAL.

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad de puestos. En el caso de las mujeres, se observa un menor acceso de estas a puestos directivos o de responsabilidad (con independencia de si el sector está feminizado o masculinizado).



SOCIALIZACIÓN.

Proceso de aprendizaje por el cual la persona adquiere su identidad social y cultural conformada por el conjunto de valores, pautas y normas que se consideran apropiadas según sea su grupo de permanencia.

VIOLENCIA DE GÉNERO.

Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada” (Art. 1 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

VIOLENCIA SEXUAL.

La Organización Mundial de la Salud define la violencia sexual como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.



SITUACIÓN DE DESIGUALDAD. NECESIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD.

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, tras realizar un diagnóstico de situación, cuyo objetivo es la consecución de la igualdad en la empresa. Su necesidad se fundamenta en la persistencia de desigualdades que afectan a las mujeres en el mercado laboral y en la vida social y económica. Aunque en los últimos años se han producido avances, todavía persisten diferencias estructurales que exigen políticas y acciones concretas.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha sido clave para avanzar hacia la igualdad real. Sin embargo, la corresponsabilidad en el espacio doméstico y de cuidados sigue siendo insuficiente: en 2024–2025, la evidencia comparada y los análisis de la OIT confirman que el trabajo de cuidados no remunerado continúa recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, limitando su participación y progresión profesional. En España, estimaciones ampliamente citadas sitúan el valor del trabajo de cuidados no remunerado alrededor del 14,9% del PIB, lo que ilustra su impacto macroeconómico y la urgencia de invertir en la economía de los cuidados [1][2].

Los datos recientes de la Encuesta de Población Activa muestran avances en el empleo femenino, aunque con diferencias por sexo que se mantienen. En el 4º trimestre de 2024, España registró 21.857.900 ocupados: 11.706.600 hombres y 10.151.200 mujeres; la tasa de paro fue del 9,53% para hombres y 11,83% para mujeres. Además, el empleo a tiempo parcial creció en 265.000 personas ese trimestre, mientras que el empleo a tiempo completo descendió en 230.200 [3].

La brecha salarial persiste, aunque con señales mixtas. Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE), en 2023 el salario medio anual fue de 28.049,94 €; mujeres: 25.591,31 € y hombres: 30.372,49 €, una diferencia que se traduce en una brecha anual en torno al 15–20% según la metodología empleada [6][7].



A nivel europeo, la brecha salarial de género (no ajustado) de Eurostat para 2023 se estima en 12,0% de media en la UE; España se sitúa por debajo de la media europea, con las mujeres percibiendo aproximadamente 91 € por cada 100 € de los hombres ($\approx 9\%$ de brecha horaria) [8][9].

Pese a la equiparación del permiso por nacimiento y cuidado para ambos progenitores, en 2024 las excedencias por cuidado de hijo/a continuaron siendo mayoritariamente femeninas: 53.471 solicitudes, 84,4% de mujeres y 15,6% de hombres. Ese mismo año disfrutaron la prestación de nacimiento 222.784 madres y 250.717 padres, con duraciones medias de 102,7 días para mujeres y 92,5 para hombres —lo que muestra avance en uso paterno del permiso, pero persistencia de desigualdades cuando se trata de asumir excedencias prolongadas [10].

La violencia y el acoso en el trabajo continúan como barrera para la igualdad y la salud laboral. Estudios de referencia evidencian que muchas mujeres no denuncian estos hechos y que los agresores son mayoritariamente hombres con relación jerárquica de superioridad. En 2024, la Administración General del Estado aprobó un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, reforzando la obligación de contar con protocolos internos; aun así, en 2025 solo la mitad de las empresas declara disponer de estos protocolos [11][12][13].

La representación femenina en consejos de administración sigue creciendo: al cierre de 2024 las empresas del IBEX 35 alcanzaron el 41,27% de consejeras, superando el umbral de paridad recomendado; en el conjunto de las cotizadas, el porcentaje fue 36,58%. La presencia de mujeres en alta dirección rozó el 24,83% (26,31% en el IBEX), aún lejos de la paridad. La Ley Orgánica 2/2024 fija objetivos de representación paritaria en consejos para 2026–2027, reforzando el marco regulatorio [14][15][16].

España se mantiene entre los países líderes en igualdad de género. En el Índice 2024, España ocupa la 4ª posición con 76,7 puntos (sobre 100), por encima de la media de la UE (71). En 2025, tras la revisión metodológica del EIGE, España continúa en 4º lugar con 70,9 puntos, destacando especialmente en el dominio de poder. Estas puntuaciones confirman avances sostenidos, aunque con retos en dinero y conocimiento [17][18].



Pese a los avances en empleo, representación y políticas públicas, persisten brechas en salarios, participación, cuidados y seguridad/prevenición en el entorno laboral. Esta realidad justifica que el Plan de Igualdad se aborde no solo como una obligación normativa, sino como una necesidad estratégica y social que exige medidas concretas (diagnóstico con perspectiva de género, objetivos medibles, indicadores y seguimiento) para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato y consolidar la competitividad y sostenibilidad de la empresa.

REFERENCIAS:

[1] OISS-IERIC (2024). 'El trabajo de cuidados es trabajo'. <https://observatoriooiss.ieric.org.ar/2024/10/30/el-trabajo-de-cuidados-es-trabajo/>

[2] Cepymenews (2018). 'El trabajo de cuidados no remunerado en España equivale al 15% del PIB, según la OIT'. <https://cepynews.es/trabajo-cuidados-no-remunerado-espana-equivale-15-por-ciento-pib/>

[3] INE. EPA 4º trimestre 2024 – Nota de prensa. <https://ine.es/dyngs/Prensa/EPA4T24.htm>

[4] INE. EPA – Últimos datos (T2 2025). https://195.254.149.130/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

[5] INE. EPA – Últimos datos (T3 2025). https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

[6] INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial 2023 (definitivos). https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

[7] USO (2025). 'Brecha salarial en España: las mujeres ganan un 15,7% menos en 2023'. <https://www.uso.es/brecha-salarial-en-espana-las-mujeres-ganan-un-15-menos-en-2023/>

[8] Eurostat (2025). Gender pay gap statistics. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=694595>



[9] Euronews Business (08/03/2025). 'How much do women earn compared to men across Europe?'

<https://www.euronews.com/business/2025/03/08/how-much-do-women-earn-compared-to-men-across-europe>

[10] Irispress (30/01/2025). 'Bajan un 2,4% las excedencias por cuidado de menor en 2024...'

<https://irispress.es/2025/01/30/bajan-un-24-las-excedencias-por-cuidado-de-menor-en-2024-que-en-un-85-de-los-casos-pidieron-las-mujeres/>

[11] DGVG–Ministerio de Igualdad (2021). 'Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral'.

<https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/sala-de-prensa/el-47-4-de-mujeres-y-ctimas-de-acoso-sexual-en-el/>

[12] BOE (28/03/2024). Real Decreto 247/2024 – Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la AGE.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-6273

[13] elEconomista (02/03/2025). 'La mitad de las empresas españolas siguen sin protocolos antiacoso...'

<https://www.eleconomista.es/actualidad/noticias/13246182/03/25/la-mitad-de-las-empresas-espanolas-siguen-sin-protocolos-antiacoso-pese-a-que-el-24-de-las-trabajadoras-sufre-este-problema.html>

[14] CNMV (19/05/2025). 'La presencia de mujeres en los consejos... 2024'.

<https://www.cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t=%7Ba73e4db3-9527-4eab-b842-42c3a29fb843%7D>

[15] Funds Society (19/05/2025). 'Mujeres en consejos del IBEX superan 41% en 2024'.

<https://www.fundssociety.com/es/noticias/negocio/la-presencia-de-mujeres-en-los-consejos-de-administracion-de-empresas-del-ibex-supera-el-41-en-2024/>

[16] La Vanguardia (19/05/2025). 'La presencia de mujeres en los consejos del IBEX ascendió al 41,27% en 2024'.

<https://www.lavanguardia.com/economia/20250519/10696547/presencia-mujeres-consejos-ibex-ascendio-41-27-2024-agenciaslv20250519.html>

[17] EIGE (2024). Gender Equality Index – Spain factsheet.

https://eige.europa.eu/modules/custom/eige_gei/app/content/downloads/factsheets/ES_2024_factsheet.pdf

[18] EIGE (2025). Country profile – Spain (Index 2025). <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/ES>



MARCO JURÍDICO. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE SEXOS.

Hay una serie de legislaciones internacionales, europeas y nacionales que respaldan la necesidad de promover la Igualdad y prevenir y actuar ante las discriminaciones de género, dando soporte legal.

MARCO INTERNACIONAL.

A nivel Internacional destaca la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948**, donde se habla expresamente de una serie de derechos y libertades de las mujeres y los hombres, poniéndolos a ambos como iguales entre ellos. En su **artículo 2** establece que todas las personas tienen los mismos derechos y libertades, sin distinción alguna por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole. Esto incluye la igualdad entre hombres y mujeres, un principio fundamental que se refleja en las legislaciones y políticas de muchos países. Además, el **artículo 1** de la Declaración afirma que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, reforzando la idea de igualdad de género como un derecho humano básico.

También tenemos en **1975 la I Conferencia Mundial de la Mujer**, precisamente en el Año Internacional de la Mujer, llevada a cabo por Naciones Unidas. En esta conferencia se intentaba construir una normativa que situara la igualdad entre hombres y mujeres en el centro de las políticas públicas, así como la eliminación de cualquier tipo de discriminación.

A raíz de esta Conferencia destaca:

- **Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer**, aprobada por Naciones Unidas y celebrada en 1979.
- **Plataforma de Acción Beijing'95** donde en su apartado F (la mujer y la economía) hace referencia a la eliminación de la segregación y discriminación de la mujer en el trabajo, así como el fomento de la armonización de responsabilidades en el entorno familiar. Fue aprobada por la IV Conferencia Mundial de las Mujeres (organizada por Naciones Unidas en 1995). Fue precisamente en esta conferencia donde se establece una nueva estrategia de trabajo llamada



“mainstreaming” de género, la conocida como transversalidad de género, que se suma a la aprobación de acciones positivas de 1985 de la **III Conferencia Mundial de la Mujer**.

Finalmente, destacaríamos los **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** con sus convenios relativos a la igualdad de salarios, no discriminación en el empleo y protección de la maternidad entre otros; y la **Carta Social Europea** relativa a la defensa del trabajo en condiciones equitativas entre mujeres y hombres.

MARCO EUROPEO.

A nivel europeo contamos con varios tratados importantes como el **Tratado de Roma 1957**, por el que se constituye la Comunidad Económica Europea y en cuyo **artículo 14** introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y el **artículo 114 (antiguo 119)** recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

También contamos con el **Tratado de la Unión Europea (TUE) de 1992**, cuyo artículo 3 recoge el compromiso a nivel europeo en la igualdad entre hombres y mujeres y la lucha contra la discriminación, y con el **Tratado de Ámsterdam, firmado en 1997**, que contiene 4 artículos que son la base de la actuación de la Unión Europea por la igualdad de género (**artículos 2, 3, 13 y 141**). Desde la entrada en vigor de este tratado la igualdad entre hombres y mujeres es considerada como un principio fundamental y un objetivo a cumplir tanto por la Unión como por todos sus estados miembros.

A partir de este tratado encontramos:

- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)** que actualiza el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres del Tratado de Ámsterdam, en los artículos 8, 19, 153 y 157.
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, revisada en 2002**. Se mantiene el artículo 20 sobre la igualdad ante la ley, y se amplía con el artículo 21 sobre la prohibición de toda discriminación (también por razón de sexo y género). Específicamente en su artículo 23 encontramos la referencia a la igualdad entre hombres y mujeres.



Adicionalmente, encontramos **Directivas Comunitarias** sobre la Igualdad que garantiza el Principio de Igualdad y No discriminación que luego ha estado en revisión continua, y los **Programas comunitarios** para la igualdad entre mujeres y hombres que presentan las líneas principales de intervención para la igualdad en la Unión Europea.

También encontramos tanto la **Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas** de 1984, relativa al fomento de acciones positivas a favor de las mujeres como el **Convenio de Estambul** sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (ratificado por el Estado español en 2014).

MARCO NACIONAL.

A nivel Nacional destaca la **Constitución Española De 1978**, donde en su artículo 14 se reconoce la igualdad de derechos para toda la ciudadanía española, sin distinción de género. Por lo que en todos los ámbitos debe aplicarse este derecho fundamental.

En base a este derecho fundamental encontramos la **Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres** donde se da un importante impulso al desarrollo de la igualdad entre géneros en el Estado Español.

No obstante, el Estado Español cuenta con numerosas bases legales que respaldan la igualdad desde diferentes ámbitos y particularidades:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.



- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el siguiente Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades Estatal, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea



OBLIGACIÓN PLANES DE IGUALDAD PARA LA ENTIDAD.

A nivel jurídico viene reflejada esta necesidad y obligación de implantar un Plan de Igualdad en las empresas en la nombrada ley nacional, **Ley de Igualdad de 3/2007**, en el **Real Decreto-Ley 6/2019**, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación y en el **Real-Decreto 901/2020**, del 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, del 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

De conformidad con la normativa vigente, es obligatorio realizar e implementar un plan de igualdad en aquellas empresas cuya plantilla supere las 50 personas trabajadoras.

Un Plan de Igualdad concreta en un tiempo determinado unas políticas de empresa que ponen en marcha un proceso de trabajo, así como recursos económicos y humanos y que tiene como fin la consecución de la igualdad de oportunidades en el seno de la empresa, en este caso de **LOCK SEGURIDAD SL**.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión de Igualdad, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la organización y de todas las personas trabajadoras de avanzar en esta línea.

REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.

LOCK SEGURIDAD SL es consciente de la importancia de dar visibilidad a la cultura de la organización de respeto y cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Dicha importancia aconseja registrar y dar toda la publicidad posible entre personal interno y colaboradores/as externos. De este modo se procederá al registro de este Plan de Igualdad según las directrices legales y jurídicas.



En el **Real Decreto 901/2020**, nombrado en el apartado superior, queda reflejada dicha obligatoriedad:

1. *Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.*
2. *A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.*
3. *La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.*



PRESENTACIÓN EMPRESA

RESEÑA HISTÓRICA Y ACTIVIDAD ECONÓMICA.

La empresa desarrolla su actividad dentro del sector de la seguridad, especializándose exclusivamente en la instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad y protección contra incendios. Su ámbito de actuación es de carácter nacional, aunque concentra principalmente sus esfuerzos en Valladolid y su provincia, donde se encuentran ubicadas sus instalaciones.

La organización tiene como objetivo consolidarse como empresa de referencia en el sector de los sistemas de seguridad dentro de la provincia, fundamentando su actividad en una serie de valores corporativos que se aplican de forma transversal en el desarrollo diario de sus operaciones, tanto en la relación con sus clientes como con su equipo humano.

Entre los valores que definen la filosofía de la empresa destacan:

- **Respeto:** entendido como la base fundamental para generar relaciones de confianza tanto con clientes como con empleados.
- **Honestidad:** reflejada en el compromiso de cumplir con lo acordado, priorizando la conservación de la confianza depositada por sus clientes y colaboradores.
- **Transparencia:** aplicada mediante una política de gestión clara y abierta, orientada a fortalecer la confianza y la credibilidad de la organización.

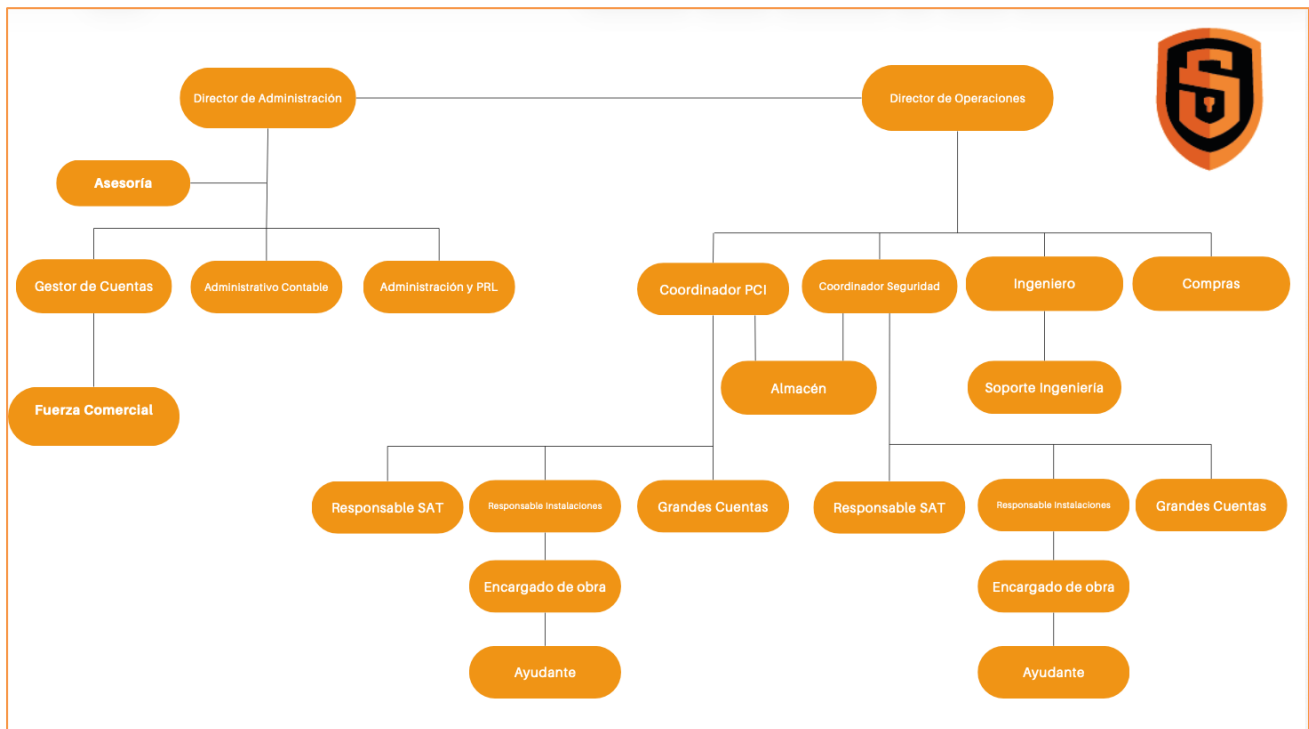
La actividad principal de **LOCK SEGURIDAD SL.** se centra en la instalación y mantenimiento de aparatos, equipos, dispositivos y sistemas de seguridad conectados a centrales receptoras de alarmas, centros de control y sistemas de videovigilancia. Asimismo, la empresa desarrolla actividades



relacionadas con la instalación y mantenimiento de sistemas de protección contra incendios, ofreciendo soluciones orientadas a garantizar la seguridad de instalaciones y personas.

La compañía opera dentro del sector de la seguridad privada y la protección contra incendios, proporcionando servicios especializados tanto de carácter preventivo como de mantenimiento técnico, adaptados a las necesidades de sus clientes.

ESTRUCTURA DE LA EMPRESA.



Organigrama actualizado a 2026, en 2025 no se disponía del mismo.

LOCK SEGURIDAD SL, cuenta con varias **áreas de actividad**:

✓ Dirección.



- ✓ Departamento Administrativo
- ✓ Departamento de Ventas.
- ✓ Departamento de Posventa.
- ✓ Departamento de Atención al Cliente.

CONVENIO COLECTIVO APLICABLE.

LOCK SEGURIDAD SL se regula por el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad.

COMPROMISOS ACORDADOS POR EL ÓRGANO DE GOBIERNO PARA DEMOSTRAR EL LIDERAZGO Y COMPROMISO EN RELACIÓN CON EL PLAN DE IGUALDAD.

“La dirección de **LOCK SEGURIDAD SL** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de



igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad.

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con representación de las personas trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad”.

RECURSOS ASIGNADOS AL PLAN DE IGUALDAD.

Para la elaboración del plan de igualdad, garantizando los trabajos de desarrollo, implantación, aplicación de medidas y acciones y cumplimiento de objetivos, la dirección de **LOCK SEGURIDAD SL** ha decidido contar con medios internos y externos. A la participación imprescindible de la Gerencia al máximo nivel, del departamento al completo de RRHH / CALIDAD y de las personas trabajadoras de la empresa, por medio de sus representantes, se une la contratación de la empresa FORLOPD experta en materia de Igualdad de Oportunidades, de tal modo que la diversidad de conocimientos y experiencias permita la creación de un modelo de igualdad que, respetando las normas y principios legales, sea adecuado, proporcionado y realista.

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

**I PLAN DE IGUALDAD**

DOTACIÓN ECONÓMICA PLAN DE IGUALDAD	
Partidas Presupuestarias	Importes
Gastos de personal (interno):	3.000 €/año
Formaciones:	1.500 €/año
Servicios Externos:	3.000 €/año
PRESUPUESTO TOTAL:	7.500 €/año



PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD. COMISIÓN NEGOCIADORA.

El Plan de Igualdad se ha realizado por un equipo de profesionales externos (FORLOPD) y personas miembro internas de la organización (**LOCK SEGURIDAD SL**) entre los que se encuentran, representantes de la Dirección con participación adicional de personas trabajadoras de todos los departamentos como fórmula de mayor extensión y corresponsabilidad en los trabajos de creación diseño y seguimiento.

Para la válida creación y negociación del plan se ha creado una **Comisión Negociadora** compuesta por Representantes de la Dirección y Representantes de las Personas Trabajadoras a través de los sindicatos mayoritarios del sector (FTSP USO), que bajo los criterios de la legislación en la materia, LO 3/2007, de 22 de marzo, Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y los RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre, han desarrollado los trabajos tendentes a la creación del presente Plan de Igualdad, que ha encontrado su base en el Diagnóstico de Situación de Igualdad elaborado y aprobado cuyas conclusiones se detallan en otro apartado.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

En Representación de la Empresa:

Eduardo Fernández-Dívar Escacho – Gerente.

Marta Marcos Campos – Encargada de Gestión Administrativa.

En Representación de las Personas Trabajadoras:

Representantes De Las Personas Trabajadoras (centros con RLPT):

Vanesa Navarro – FTSP USO.



FUNCIONES ASOCIADAS A LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

- Velar por que en la organización se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la organización sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la organización y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado, proceder a su aprobación.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pone en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la organización, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

No obstante, dichas funciones no son limitativas, pudiendo extenderse a todas las que se consideren necesarias para el cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad, debiendo hacer especial mención al acta de constitución de la Comisión Negociadora, a la cual nos remitimos, donde consta detalles del funcionamiento interno de la misma.

Se constituye oficialmente el día **30 de abril de 2026 (30/04/2026)**, firmando todas las partes el acta de constitución de la COMISIÓN NEGOCIADORA.



CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD.

Se ha creado una COMISIÓN DE IGUALDAD. Dicho órgano es paritario con participación de representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras. Es importante destacar, que la Comisión de Igualdad, que será la misma que la COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN, SEGUIMIENTO Y DE EVALUACIÓN, se configura como un ÓRGANO PERMANENTE y necesario, fundamental en el diseño, elaboración, creación y cumplimiento del presente PLAN DE IGUALDAD. Las personas miembro y sus funciones como comisión están reflejadas, por tanto, en el apartado anterior.

La Empresa, con el apoyo de la Comisión de Igualdad, ha elaborado un DOCUMENTO INFORMATIVO, que de forma muy clara y sintética expone el compromiso de IGUALDAD de **LOCK SEGURIDAD SL** con toda su plantilla (en todos los ámbitos y a todos los niveles), explicando en qué consiste la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES en el ámbito laboral, y de qué forma se va a llevar a término dicho compromiso.

Es voluntad de la empresa y el equipo de trabajo designado, realizar formación continua en dicha materia, la cual tendrá su reflejo en el PLAN DE FORMACIÓN de la organización.

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El presente Plan de Igualdad se aplicará en **LOCK SEGURIDAD SL**, abarcando su única sede ubicada en C/ Acero Nº24 Valladolid (47012 Valladolid). La empresa desarrolla sus actividades solo en una comunidad autónoma.

LOCK SEGURIDAD SL tiene como objetivo prioritario la implantación del "Plan de Igualdad" en todas sus actividades, con vocación de publicitarlo a proveedores y clientes, como forma de extender las políticas de igualdad al máximo nivel posible.



La cultura organizativa en general y nuestra filosofía de defensa y aplicación rigurosa de los principios de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres hacen indispensable hacernos eco de esta en todos los lugares y a todos/todas los/las colaboradores/as, independientemente de donde se encuentren.

El **Ámbito Personal** de aplicación del plan de igualdad de **LOCK SEGURIDAD SL** serán todas las personas trabajadoras de la organización, **durante los cuatro años de vigencia**.

VIGENCIA.

El presente plan entrará en vigor en **28 de septiembre de 2026 (28/09/2026)** y tendrá una duración de cuatro años, finalizando en el **27 de septiembre de 2030 (27/09/2030)**.

DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PLAN.

Con el objetivo de dar a conocer la política de **LOCK SEGURIDAD SL** en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y asegurarse de que todas las personas trabajadoras de la compañía conocen el presente Plan de Igualdad, se realizará la siguiente campaña de comunicación:

- Emitir un comunicado a la plantilla informando del compromiso de la compañía con los principios de igualdad, igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y no discriminación por razón de sexo.
- Emitir un comunicado a todos los profesionales empleados por la compañía mediante correo electrónico, comunicando la aprobación del presente Plan de Igualdad y que el mismo estará a su disposición en el canal más eficaz, como pueden ser los tableros de anuncios, la revista interna, página web o intranet de la compañía.
- Publicar el Plan de Igualdad en los tableros de anuncios, la revista interna, página web o intranet de la compañía.



- Difundir el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones en la compañía.
- Informar a toda la plantilla de los derechos relacionados con la igualdad, y la no discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.

De este modo, se garantizará el acceso al presente Plan de Igualdad, a la información que de él se desprende y a su contenido, así como a la consecución de sus objetivos.

INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA.

El presente plan de igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo a la definición de las medidas, en **LOCK SEGURIDAD SL**, en virtud del artículo 46 de la ley de igualdad, **se ha elaborado un diagnóstico de situación de igualdad** sobre las materias más relevantes para el correcto establecimiento de cada medida.

El diagnóstico se ha ordenado por materias para facilitar la identificación de las prácticas discriminatorias que se puedan producir, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.

Para su elaboración se han realizado diversas tomas de datos, estudiando tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos, que han servido de base fundamental para la evaluación del DIAGNÓSTICO, y que se utilizarán en el futuro como base comparativa para el análisis del cumplimiento de los objetivos que establecemos en apartados posteriores.

Las áreas analizadas han sido:

- Proceso de Selección y Contratación.
- Clasificación Profesional.
- Formación.



- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial entre Mujeres y Hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo.

A estas anteriores se añaden las áreas voluntarias de:

- Salud laboral con perspectiva de género.
- Violencia de género.
- Leguaje, Comunicación e imagen empresarial.

El **Periodo de Análisis** para este diagnóstico ha sido desde el **1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025**.

Proceso de selección y contratación

Del análisis realizado se concluye que los procesos de selección y contratación son gestionados directamente por la Dirección, aplicándose criterios basados en la experiencia profesional, las competencias y la adecuación al puesto, sin que el sexo constituya un criterio de valoración. Asimismo, las ofertas de empleo emplean lenguaje neutro e inclusivo y las vacantes se difunden tanto interna como externamente.

No obstante, se detecta como área de mejora la ausencia de un procedimiento de selección formalizado y documentado que garantice la trazabilidad y homogeneización del proceso. Igualmente, la empresa presenta una importante masculinización de la plantilla (90 % hombres y 10 % mujeres), observándose que las incorporaciones realizadas durante 2025 mantienen esta tendencia, con un 86 % de hombres



frente a un 14 % de mujeres. Resulta recomendable adoptar medidas que favorezcan una mayor atracción de candidaturas femeninas, especialmente en los puestos técnicos.

Clasificación profesional

La estructura profesional de la empresa responde a las necesidades propias de una actividad eminentemente técnica, concentrándose la mayor parte de la plantilla en el puesto de Técnico/a Instalador/a y de Mantenimiento. La clasificación profesional se aplica de forma homogénea al conjunto de la plantilla mediante un único convenio colectivo de aplicación.

Desde la perspectiva de género, se observa una clara segregación horizontal, concentrándose las mujeres en puestos administrativos y de calidad, mientras que los puestos técnicos y operativos están ocupados exclusivamente por hombres. No existen actualmente puestos con presencia equilibrada de mujeres y hombres, por lo que esta materia constituye una de las principales áreas de actuación del futuro Plan de Igualdad.

Formación

La empresa dispone de una política formativa activa orientada a la actualización técnica, preventiva y organizativa de la plantilla, identificando las necesidades formativas de manera continua y facilitando el acceso a formación interna y externa. La formación se desarrolla preferentemente dentro de la jornada laboral y, cuando ello no es posible, se establecen mecanismos de compensación.

La participación en las acciones formativas mantiene una distribución coherente con la composición de la plantilla, correspondiendo el 93 % de las acciones a hombres y el 7 % a mujeres, debido al



predominio masculino en los puestos técnicos. Como aspecto positivo, se han iniciado acciones de formación vinculadas a igualdad y prevención del acoso sexual, si bien se considera conveniente extender este tipo de formación a toda la plantilla y reforzar la incorporación transversal de la perspectiva de género en los planes formativos.

Promoción profesional

La promoción profesional se basa en criterios relacionados con el desempeño, la capacitación técnica y la autonomía profesional, priorizándose la cobertura interna de vacantes cuando resulta posible.

Sin embargo, no existen planes de carrera formalizados ni procedimientos documentados que regulen los procesos de promoción interna. Además, durante el periodo analizado no se produjeron promociones, lo que dificulta evaluar la existencia de posibles impactos diferenciados por sexo. Tampoco se contemplan medidas específicas de acción positiva para promover el acceso de mujeres a puestos donde se encuentran infrarrepresentadas.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Las condiciones laborales presentan un elevado grado de estabilidad, predominando la contratación indefinida y a jornada completa. La plantilla desarrolla su actividad mediante horarios fijos y jornada intensiva, favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, la empresa cuenta con política de desconexión digital y posibilidad de teletrabajo en determinados puestos.

En relación con la auditoría retributiva, la empresa dispone de un registro retributivo elaborado conforme a la normativa vigente. No obstante, en el momento de elaboración del diagnóstico no se habían incorporado las conclusiones definitivas de la auditoría salarial, por lo que será necesario completar el análisis una vez aprobado el correspondiente informe de auditoría retributiva.



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

La organización facilita la conciliación mediante horarios estables, jornada intensiva, planificación consensuada de vacaciones, permisos retribuidos y posibilidad de adaptación puntual de jornada para atender necesidades personales y familiares. Asimismo, determinados puestos permiten el teletrabajo.

No obstante, no existe un procedimiento formalizado de conciliación ni un canal específico de información sobre los derechos asociados a esta materia. Además, la empresa carece de un registro sistematizado de permisos retribuidos, circunstancia identificada como oportunidad de mejora para garantizar un adecuado seguimiento y evaluación de su utilización desde la perspectiva de género.

Infrarrepresentación femenina

La plantilla presenta una marcada infrarrepresentación femenina, con una composición del 10 % de mujeres frente al 90 % de hombres, situándose claramente fuera de los criterios de presencia equilibrada establecidos por la legislación de igualdad.

La segregación horizontal es especialmente visible en los puestos técnicos y operativos, ocupados exclusivamente por hombres, mientras que la presencia femenina se concentra en áreas administrativas y de soporte. Actualmente no existen medidas específicas de acción positiva destinadas a corregir estos desequilibrios, por lo que se considera prioritario incorporar actuaciones dirigidas a favorecer la incorporación y permanencia de mujeres en ocupaciones técnicas y sectores tradicionalmente masculinizados.



Retribuciones

La política retributiva se encuentra regulada por el Convenio Estatal de Empresas de Seguridad y la empresa dispone de un registro retributivo que recoge salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por sexo y grupos profesionales.

No obstante, el diagnóstico no incorpora todavía las conclusiones de la auditoría retributiva, por lo que no resulta posible determinar la existencia o inexistencia de brechas retributivas ni sus causas. Será necesario completar este análisis con los resultados definitivos de la auditoría salarial y, en su caso, establecer medidas correctoras si se detectaran diferencias retributivas no justificadas.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa ha iniciado actuaciones de sensibilización y formación relacionadas con la prevención del acoso sexual y dispone de la voluntad expresa de desarrollar un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el marco del Plan de Igualdad.

No obstante, en la fecha de realización del diagnóstico dicho protocolo no se encontraba formalmente implantado, por lo que resulta necesario aprobarlo, difundirlo entre toda la plantilla y reforzar las acciones formativas y de sensibilización para garantizar la prevención, detección y actuación eficaz ante posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo



RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD.

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor deberemos asegurarnos que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en la empresa.

La valoración de puestos de trabajo que hemos hecho garantiza, y tiene como principales características las siguientes:

- Es **normalizado**, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.
- Es **integral**, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.
- Es un **método cuantitativo y ponderado**, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
- Es una **herramienta con perspectiva de género** que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración.
- Es **transparente**, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.

Teniendo en cuenta estas características, de los datos facilitados por LOCK SEGURIDAD SL se desprenden las siguientes conclusiones generales sobre la valoración de sus puestos de trabajo.



Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 5	INGENIERO /A(466)
	JEFE/A TECNICO/A DEPARTAMENTO PCI(437)
	JEFE/A TECNICO/A DEPARTAMENTO SISTEMAS(437)
Agrupación 4	COORDINADOR/A TECNICO/A(386)
	CONTABILIDAD(363)
Agrupación 3	ADMINISTRATIVO/A Y GESTION ALMACEN(278)
Agrupación 2	GESTOR/A GRANDES CUENTAS Y ADJUNTO/A A DIRECCION(236)
	TECNICO/A INSTALADOR/A Y MANTENIMIENTO(245)
	RESPONSABLE DEPARTAMENTO DE CALIDAD(232)
Agrupación 1	GESTOR/A DE CUENTAS(174)

AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

DISTRIBUCIÓN DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La auditoría retributiva analiza los distintos conceptos salariales percibidos por la plantilla durante el ejercicio 2025, diferenciando entre salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales. Entre los conceptos analizados se incluyen el salario base, plus de actividad, plus de vestuario, plus de disponibilidad, plus no compensable, complemento absorbible, incentivos, salario en guardias, horas extraordinarias y demás conceptos retributivos aplicables conforme al Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad. Asimismo, se han analizado las percepciones extrasalariales abonadas por la empresa durante el periodo de referencia. La comparativa retributiva se ha realizado tanto por puestos de trabajo como por agrupaciones derivadas de la valoración de puestos



de trabajo, permitiendo evaluar posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres en puestos de igual valor.

ANÁLISIS DEL RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En 2025, **LOCK SEGURIDAD SL** contó con un total de **21 personas trabajadoras**, de las cuales **19 fueron hombres** y **2 mujeres**. La auditoría se ha realizado sobre la totalidad de las situaciones contractuales existentes durante el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2025.

Según la Totalidad de la Plantilla

- **Importes efectivos:** Se observa una diferencia salarial del **27%** a favor de los hombres en las retribuciones totales efectivas de la plantilla. Este dato refleja las cantidades realmente percibidas por las personas trabajadoras durante el ejercicio, teniendo en cuenta las jornadas y periodos efectivos de trabajo.
- **Importes equiparados:** Tras aplicar los criterios de normalización y anualización previstos en la metodología de la auditoría, la diferencia salarial se sitúa en un **32%** a favor de los hombres. No obstante, este resultado debe interpretarse con cautela, dado que analiza la totalidad de la plantilla sin distinguir los diferentes puestos de trabajo, niveles de responsabilidad o características específicas de cada posición.

Según Puestos de Trabajo

Se analizaron **11 puestos de trabajo diferenciados**, configurados en otros tantos grupos profesionales. Sin embargo, ninguno de los grupos cuenta con representación simultánea de mujeres y hombres, por lo que no resulta posible realizar comparaciones retributivas directas entre ambos sexos dentro de un mismo puesto de trabajo. En consecuencia, no procede efectuar un análisis de brecha salarial por puestos al no existir muestras comparables.

Según Valoración de Puestos de Trabajo



Tras la valoración de los **11 puestos de trabajo**, se identificaron **5 escalas retributivas**, de las cuales únicamente **una escala (Escala 02)** presenta representación de ambos sexos y permite realizar una comparación retributiva entre mujeres y hombres. Las restantes cuatro escalas están integradas exclusivamente por personas de un único sexo.

- **Escala 02:** Esta escala está integrada por **13 hombres y 2 mujeres**, presentando una composición claramente desequilibrada desde el punto de vista de género. En el análisis de los distintos conceptos retributivos destaca una diferencia del **35% en el salario base equiparado** a favor de los hombres. Asimismo, se observan diferencias relevantes en determinados complementos salariales, particularmente en los **incentivos**, con una diferencia del **35%** a favor de los hombres, y en el **complemento absorbible**, con una diferencia del **91%** a favor de los hombres. Estas diferencias responden a elementos objetivos vinculados a las funciones efectivamente desempeñadas, los distintos niveles funcionales, la actividad desarrollada, las condiciones de prestación de servicios y acuerdos retributivos individuales superiores a las cuantías mínimas establecidas en convenio. Como resultado, la diferencia en el **total salario equiparado** de la escala se sitúa en un **31%** a favor de los hombres.

CONCLUSIÓN GENERAL

Las diferencias retributivas identificadas en la auditoría salarial de LOCK SEGURIDAD SL no presentan indicios de discriminación por razón de sexo. Los resultados obtenidos se encuentran condicionados, principalmente, por la composición de la plantilla, caracterizada por una presencia mayoritaria de hombres y una representación femenina muy reducida, así como por factores objetivos relacionados con las funciones desempeñadas, los complementos asociados a las condiciones efectivas de trabajo, la actividad desarrollada y determinados acuerdos retributivos individuales.

Asimismo, la ausencia de grupos profesionales con representación simultánea de ambos sexos limita la posibilidad de realizar comparaciones directas por puesto de trabajo. En la única escala de valoración que permite el análisis comparativo, las diferencias observadas se encuentran justificadas por elementos objetivos y verificables ajenos al sexo de las personas trabajadoras.



En consecuencia, la auditoría permite concluir que **no se aprecian indicios de discriminación retributiva por razón de sexo** en la empresa. No obstante, se recomienda mantener el seguimiento periódico de la política retributiva y de la composición de la plantilla, con el fin de garantizar la transparencia, objetividad y aplicación del principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

OBJETIVO GENERAL.

El objetivo general del presente Plan de Igualdad es **avanzar de manera efectiva en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de la organización**, promoviendo una participación equilibrada en todos los ámbitos, niveles y puestos de trabajo, y favoreciendo la eliminación de cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Asimismo, el Plan tiene como finalidad **impulsar una evolución hacia una composición más equilibrada y representativa** de mujeres y hombres en la estructura organizativa, garantizando la equidad en los procesos de selección, promoción, formación y retribución.

Del mismo modo, se pretende **consolidar una cultura empresarial más igualitaria y corresponsable**, que contribuya activamente a la transformación social hacia la igualdad real entre mujeres y hombres. En este sentido, el Plan busca **erradicar los estereotipos y roles de género** que, de manera explícita o implícita, condicionan las trayectorias profesionales y perpetúan desigualdades en el entorno laboral.

En definitiva, el propósito fundamental es **integrar la perspectiva de género en la gestión y en la toma de decisiones de la empresa**, garantizando que la igualdad de oportunidades se incorpore como un principio transversal en todas las políticas, procesos y prácticas organizativas.



OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad tiene como finalidad garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como prevenir cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Los objetivos del Plan de Igualdad se estructuran en dos niveles complementarios: **objetivos cualitativos**, de carácter estratégico y orientados al cambio cultural y organizativo, y **objetivos cuantitativos**, de naturaleza medible y verificable, que permiten evaluar el grado de avance en la aplicación de las medidas de igualdad

OBJETIVOS CUALITATIVOS.

Los **Objetivos Cualitativos** del Plan de Igualdad se dirigen a consolidar un entorno laboral inclusivo, equitativo y respetuoso, en el que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un principio transversal en todas las políticas y prácticas de gestión. En este sentido, se persigue:

- **Fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad**, la corresponsabilidad y el respeto a la diversidad.
- **Integrar la perspectiva de género** en los procesos de toma de decisiones, planificación y gestión de los recursos humanos.
- **Garantizar procedimientos internos libres de sesgos de género**, tanto en el acceso al empleo como en la promoción, formación, retribución o evaluación del desempeño.
- **Promover la sensibilización y formación de toda la plantilla**, especialmente de las personas con responsabilidad en la gestión de equipos, en materia de igualdad de oportunidades.



- **Asegurar una comunicación interna y externa no sexista**, que utilice un lenguaje inclusivo y una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- **Impulsar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, promoviendo la corresponsabilidad en el reparto de tareas y cuidados.
- **Prevenir, detectar y actuar frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**, mediante protocolos adecuados y mecanismos de actuación eficaces.

En definitiva, los objetivos cualitativos buscan consolidar la igualdad como un valor organizativo esencial y transversal, fortaleciendo el compromiso institucional y la implicación de toda la plantilla.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS.

Los **Objetivos Cuantitativos** del Plan de Igualdad tienen como propósito establecer metas medibles que permitan evaluar los progresos alcanzados durante la vigencia del plan. Estos objetivos se definirán a partir del diagnóstico de situación y de los indicadores de seguimiento que se establezcan. De forma general, se plantean las siguientes líneas de actuación:

- **Reducir las posibles brechas detectadas** en materia de contratación, promoción, formación o retribución.
- **Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres** en los diferentes grupos profesionales, áreas y niveles jerárquicos.
- **Garantizar la igualdad salarial para trabajos de igual valor**, asegurando la transparencia y la objetividad en los sistemas retributivos.
- **Aumentar la participación equilibrada** de mujeres y hombres en las acciones formativas, en los procesos de desarrollo profesional y en la asunción de responsabilidades.



- **Favorecer la promoción interna de las mujeres** en aquellos ámbitos o categorías donde su representación sea inferior.
- **Disminuir progresivamente los indicadores de desigualdad** reflejados en los diagnósticos iniciales, mediante la aplicación efectiva de las medidas establecidas.
- **Implantar mecanismos de seguimiento y evaluación** que permitan medir el grado de cumplimiento de los objetivos y la eficacia del plan.

El cumplimiento de estos objetivos se evaluará periódicamente a través de los informes de seguimiento y evaluación, que permitirán valorar los avances logrados y, en su caso, redefinir las medidas necesarias para la mejora continua del Plan de Igualdad.

ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Las **áreas de actuación**, esto es, los ámbitos en los que vamos a trabajar para poder alcanzar lo descrito arriba son TRECE:

1. Medida Inicial de Igualdad
2. Selección y Contratación.
3. Clasificación Profesional.
4. Formación.
5. Promoción.
6. Condiciones de Trabajo.
7. Salud Laboral con Perspectiva de Género.
8. Retribuciones.
9. Infrarrepresentación Femenina.
10. Comunicación, Lenguaje e Imagen No Sexista.
11. Ejercicio Corresponsable de Los Derechos De La Vida Personal, Laboral y Familiar.



12. Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo
13. Atención y Acompañamiento a Mujeres Víctimas de Violencia de Género.

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

A continuación, se presentan las diferentes medidas distribuidas en las trece áreas y en 23 objetivos específicos. En total este Plan de Igualdad tiene 56 medidas. Se presentan organizadas según objetivos, indicadores de seguimiento, cronograma, responsables, recursos destinados al cumplimiento de cada medida y personas destinatarias.



I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 1. MEDIDA INICIAL DE IGUALDAD.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
1. Área de actuación. MEDIDA INICIAL DE IGUALDAD.							
Objetivo Específico.	ID Medida	Medida(s) + Descripción detallada de la medida	Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Objetivo específico 1. Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.	1	RESPONSABILIDAD EN IGUALDAD - Persona Responsable. 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.	1. Acta de designación persona responsable, con participación y aprobación de la comisión de seguimiento.	2026	Departamento de Calidad y Gerencia,	Persona designada como responsable - coste social de la misma.	Las personas trabajadoras.
	2	RESPONSABILIDAD EN IGUALDAD - Dirección Correo Igualdad. Creación de un correo electrónico específico de Igualdad, gestionado por la persona responsable de igualdad y su suplente, destinado a canalizar consultas, propuestas, incidencias o comunicaciones relacionadas con la implantación, seguimiento y evaluación del plan.	1. Dirección de Correo.	2026	Departamento de Calidad y Gerencia,	Persona designada como responsable - coste social de la misma.	Las personas trabajadoras.
	3	RESPONSABILIDAD EN IGUALDAD - Difusión entre la Plantilla. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	1. Documentos acreditativos de la información y difusión.	2026	Departamento de Calidad y Gerencia,	Persona designada como responsable - coste social de la misma.	Las personas trabajadoras.



I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
2. Área de actuación. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN							
Objetivo Específico.	ID Medida	Medida(s) + Descripción detallada de la medida	Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Objetivo específico 2. Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.	4	Revisión del Lenguaje de las Ofertas de Empleo y las Comunicaciones. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las comunicaciones que se realicen para los procesos de selección para que tengan perspectiva de género, revisar que se utiliza un lenguaje neutro y no sexista, tanto a través del texto como de posibles imágenes anexas a la oferta.	1. N.º de documentos revisados. 2. Infome de conclusiones de la revisión de documentos.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes.
	5	Asegurar que las vacantes lleguen tanto a mujeres como a hombres. Incluir en el protocolo de selección de personal acciones adecuadas que permitan que las ofertas sean públicas para personal de ambos sexos. Definir canales de difusión internos y externos.	1. Canales de difusión internos/externos y utilizados difusión protocolo. 2. Medida/s dentro del protocolo sobre ofertas públicas.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes.
	6	Disponer de información estadística, desagregada por sexo y puestos de trabajo/categorías para su uso en los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo. Se redactará un informe donde se recogerá toda la información sobre los procesos de selección llevados a cabo anualmente, en el que se recogerá el número de candidaturas presentadas/recibidas y el resultado de las mismas, desagregado por sexo y puesto.	1. % hombres y mujeres en la plantilla. 2. %hombres y mujeres / puesto de trabajo (evolución). 3. Informe nº candidaturas desagregado por sexo.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes.



I PLAN DE IGUALDAD

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
2. Área de actuación. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN							
Objetivo Específico.	ID Medida	Medida(s) + Descripción detallada de la medida	Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Objetivo específico 3. Aumentar la presencia de la mujer en la plantilla respecto del dato del diagnóstico / Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas.	7	Priorizar la Presencia Femenina en la Empresa. Igualdad en el cumplimiento de los requisitos para el puesto donde la mujer esté infrarrepresentada, se dará prioridad de contratación de mujeres. Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento y el tiempo de recepción de candidaturas con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados	1. N° de vacantes en puestos masculinizados cubiertas por mujeres. 2. N° de fuentes de reclutamiento ampliadas para atraer candidaturas femeninas. 3. Evolución anual del equilibrio de la plantilla por sexo en puestos específicos.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes.
	8	Potenciar la Presencia Femenina en los Procesos de Selección. Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección.	1. N° mujeres participantes procesos de selección último año/s.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes.
	9	Disponer de Estadística de Hombres y Mujeres en las diferentes áreas de negocio con el fin de equilibrar la plantilla. RRHH facilitará a las personas responsables de cada área o departamento al inicio de un proceso de selección, el dato sobre el porcentaje de mujeres y hombres en su área con el objetivo que lo tengan en cuenta para equilibrar, si es posible, la plantilla, nivelando la proporción de hombres y mujeres en las diferentes áreas de negocio.	1. Estadística por sexo y puesto de trabajo / departamento. 2. N° de convocatorias de vacantes ofertadas/N° de vacantes publicadas.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes.
	10	Informar a la comisión de seguimiento de la evolución de la contratación. Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de diseñar medidas correctoras.	1. N° de informes de contratación presentados a la Comisión de Seguimiento. 2. N° de vacantes con dificultades para cubrirse por sexo.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas candidatas a cubrir puestos de trabajo vacantes.
Objetivo específico 11. Mantener informada a la comisión de seguimiento sobre la evolución de la contratación en la empresa.	11	Informe a la comisión de seguimiento sobre la evolución de la contratación y cambios de contrato desagregado por sexo. Información a la Comisión de Seguimiento sobre número de contrataciones y transformaciones de contratos a tiempo parcial a tiempo completo, así como sobre contrataciones procedentes de ETT o subcontratas, desagregados por sexo.	1. N° de contrataciones realizadas, desagregadas por sexo. 2. N° de cambios de contrato (tiempo parcial → completo), desagregados por sexo. 3. % de contrataciones procedentes de ETT o subcontratas, desagregado por sexo. 4. Variación anual de la contratación por sexo.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	La Comisión de Seguimiento



ÁREA 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
3. Área de actuación. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL							
Objetivo Específico.	ID Medida	Medida(s) + Descripción detallada de la medida	Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Objetivo específico 5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.	12	Protocolo de Clasificación Profesional sin estereotipos de género. Identificar y regular los criterios utilizados para la realización de la clasificación profesional y realizar un análisis sobre su valoración si cumplen los criterios de objetividad, adecuación y totalidad. Análisis de la descripción de los puestos y funciones existentes y de los de nueva creación	1. Protocolo 2. Sistema de clasificación profesional.	2027 - 2029	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.
Objetivo específico 6. Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género	13	Revisión Periódica del Encuadramiento Profesional. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.	1. Nº de revisiones periódicas del encuadramiento profesional realizadas. 2. % de puestos evaluados con posibles desequilibrios corregidos. 3. % de representación equilibrada de mujeres y hombres por puesto.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.



I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 4. FORMACIÓN.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
4. Área de actuación. FORMACIÓN							
Objetivo Específico.	ID Medida	Medida(s) + Descripción detallada de la medida	Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Objetivo específico 7. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, con carácter prioritario a RRHH / selección de personal / comisión de seguimiento, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.	14	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes.	1. Nº de acciones formativas impartidas a la Comisión de Seguimiento. 2. % de miembros de la Comisión formados respecto al total. 3. Nº de informes elaborados sobre la formación recibida y su aplicación en el seguimiento del Plan.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Comisión de seguimiento
	15	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de retribuciones. Con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los y las candidatas sean valorados y valoradas únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar de todo ello a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	1. Nº de acciones formativas impartidas al personal clave en selección, promoción y retribuciones. 2. % de personal encargado formado en igualdad respecto al total de responsables de esos procesos.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personal encargado de selección y contratación, promoción, formación, comunicación y asignación retribuciones.
	16	Formar en materia de igualdad y en acoso sexual y por razón del sexo a toda la plantilla. Dar formación en materias de igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	1. Nº de acciones formativas realizadas en igualdad y acoso. 2. % de plantilla formada en igualdad y acoso sexual/por razón de sexo. 3. Nº de horas de formación impartidas por persona.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Las personas trabajadoras.



I PLAN DE IGUALDAD

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
4. Área de actuación. FORMACIÓN							
Objetivo Específico.	ID Medida	Medida(s) + Descripción detallada de la medida	Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Objetivo específico 8. Garantizar el acceso de las personas trabajadoras a toda la formación planificada por la empresa.	17	Desarrollo de un Plan de Formación. Desarrollo de un Plan de Formación para impulsar el desarrollo profesional en la empresa, tanto horizontal como verticalmente, teniendo en cuenta los requerimientos de las personas trabajadoras.	1. Plan de formación. 2. Contenido de los programas.	2026	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Las personas trabajadoras.
	18	Diseñar el plan de formación acorde a criterios de igualdad entre mujeres y hombres. Garantizar el acceso a la información sobre cursos y planes de formación en igualdad de condiciones para mujeres y hombres en la empresa, se informará a la plantilla del plan de formación que se elabora anualmente.	1. Informe segregado por sexo de formación impartida a la plantilla.	2026	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Las personas trabajadoras.
	19	Garantizar la formación en horario laboral. Garantizar la formación en horario laboral siempre que sea posible en función de las características de la acción formativa. Si no fuera posible, en horario laboral se compensará con tiempo de descanso o como horas extraordinarias en los términos legalmente establecidos. En caso de que la acción formativa coincida con un día de descanso del empleado/a, éste/a podrá optar por acudir o no a la misma; en este caso, será llamado/a a una convocatoria en otro momento.	1. % de acciones formativas realizadas en horario laboral. 2. Nº de acciones formativas compensadas con tiempo de descanso o horas extraordinarias.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Las personas trabajadoras.



I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 5. PROMOCIÓN.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
5. Área de actuación. PROMOCIÓN							
Objetivo Específico.	ID Medida	Medida(s) + Descripción detallada de la medida	Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Objetivo específico 9. Garantizar procesos de promoción que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.	20	Creación de registro/base de datos con el nivel de estudios/nivel formativo de las personas trabajadoras. Creación de un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto	1. Nº de registros o bases de datos creados. 2. % de plantilla registrada con nivel de estudios/ formación completo. 3. % de datos desagregados por sexo y puesto.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Las personas trabajadoras.
	21	Reforzar el sistema de comunicación de vacantes. Reforzar el sistema de comunicación de vacantes para asegurar que la información llegue a todo el personal de la plantilla, e incluir con claridad los requisitos profesionales de acceso a las mismas.	1. Canales de difusión utilizados.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Las personas trabajadoras.
Objetivo específico 10. Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.	22	Información estadística de promociones. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión. En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	1. Nº de procesos de promoción con infrarrepresentación femenina. 2. Nº de candidatas femeninas descartadas en dichos procesos.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Las personas trabajadoras.



I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 6. CONDICIONES DE TRABAJO.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
6. Área de actuación. CONDICIONES DE TRABAJO.							
Objetivo Específico.	ID Medida	Medida(s) + Descripción detallada de la medida	Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Objetivo específico 12. Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.	23	Cuestionario/Entrevista Salida tras Baja Voluntaria. Realizar un cuestionario o entrevista de salida para detectar las causas de las bajas voluntarias que se producen entre la plantilla. Las encuestas serán anónimas y voluntarias.	1. N° de entrevistas de salida realizadas. 2. % de bajas voluntarias con entrevista de salida completada. 3. N° de motivos de baja identificados, desagregados por sexo.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas que causan baja en la empresa



I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 7.- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
7. Área de actuación. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO							
Objetivo Específico.	ID Medida	Medida(s) + Descripción detallada de la medida	Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Objetivo específico 13. Garantizar que la política de salud laboral cumpla con criterios de igualdad de género.	24	Revisar la evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género. Revisar la evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género.	1. Realización / revisión de la evaluación de riesgos desde una perspectiva de género. 2. N.º de riesgos detectados y revisados. 3. Informe de la evaluación.	2027 - 2029	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.
	25	Proveer en el botiquín del centro de trabajo una dotación de compresas higiénicas, para resolver situaciones imprevistas que puedan darse durante la jornada de trabajo. N.º de centros en los que se incorpora esta medida.	1. Existencia de compresas en el botiquín del centro de trabajo. 2. N.º de reposiciones realizadas durante el año.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.
Objetivo específico 14. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia	26	Elaboración de informe de siniestralidad. Disponer de un informe de siniestralidad y de los KPIs de salud laboral desagregado por sexos y por categoría.	1. Informe de siniestralidad 2. N.º de bajas laborales por sexo y área.	2028 -2030	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.
	27	Protocolo de Embarazo y Lactancia. Implantar/actualizar y difundir el protocolo de Embarazo y Lactancia existente, a través de los medios habituales de la empresa, e informar sobre dicho protocolo entre las mujeres, realizando un informe de seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y la lactancia.	1. Protocolo implantado. 2. % de plantilla que ha recibido difusión del protocolo. 3. N.º de consultas recibidas sobre el protocolo.	PRIMER TIRMESTRE 2027	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras en situación de embarazo/lactancia.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
8. Área de actuación. RETRIBUCIONES							
Objetivo Específico.	ID Medida	Medida(s) + Descripción detallada de la medida	Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Objetivo específico 15. Garantizar la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en la política interna de retribución y en la estructura salarial mediante el establecimiento de criterios basados en la valoración del puesto de trabajo y del desempeño.	28	Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan (a mediados del mismo). Englobará a toda la plantilla y se analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.	1.N.º de conceptos extrasalariales definidos. 2. Informe de análisis.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.
	29	Elaboración de Registro Salarial Anual (análisis de brecha). Realizar un registro salarial anualmente.	1. Informes de Registro. 2. N.º de brechas detectadas.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.
	30	Revisión anual de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT).	1. N.º de revisiones de la VPT realizadas. 2. N.º de modificaciones en la valoración detectadas tras la revisión.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.
	31	Estudio y Corrección de Brechas Salariales. En el caso de detectarse una brecha salarial en algún departamento superior al 20% sin justificación, la empresa se compromete a interponer medidas correctoras en el plazo de 18 meses, que corrijan dicha desigualdad. Actualizar al 5% según la Directiva Europea y/o en cuanto sea publicada la nueva norma en el BOE (antes del 7/06/2026) cuando se extraigan datos del periodo 2025.	1. N.º brechas 2. Medidas	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.
	32	Aplicación de medidas correctoras para supuestos de brechas salariales de género. En caso de detectarse desigualdades no justificadas, se realizará un informe que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	1. N.º de brechas salariales detectadas. 2. N.º de medidas correctoras implementadas. 3. Variación anual del % de brecha salarial.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.
	33	Análisis y reorganización de conceptos extrasalariales. Definir objetivamente los conceptos extrasalariales y su proceso de asignación.	1.N.º de conceptos extrasalariales definidos. 2. Informe de análisis.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.



I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
9. Área de actuación. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA							
Objetivo Específico.	ID Medida	Medida(s) + Descripción detallada de la medida	Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Objetivo específico 16. Equiparar la presencia femenina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.	34	Análisis periódico de las políticas de personal. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	1. Documento donde se recoja la política de reclutamiento de personal. 2. N.º barreras detectadas para subsanar.	2027 - 2029	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.
	35	Potenciar la contratación de mujeres a través de nuevas fórmulas de reclutamiento. Buscar candidaturas de mujeres para áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).	1. % anual de incremento de la presencia femenina en la empresa desagregado por áreas. 2. N.º de CV de mujeres recibidos por año. 3. % de CV recibidos de hombres y % mujeres.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.
	36	Revisión periódica del equilibrio por sexo del plan y la ocupación de mujeres y hombres en los diferentes puestos.	1. N.º de revisiones realizadas sobre la distribución por sexo. 2. % de mujeres y hombres por grupo profesional o puesto. 3. Variación anual del % de presencia femenina y masculina. 4. Evolución del índice de equilibrio (mujeres/hombres) por puesto.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.



I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 10. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
10. Área de actuación. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN							
Objetivo Específico.	ID Medida	Medida(s) + Descripción detallada de la medida	Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Objetivo específico 17. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.	37	Revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista. Revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista basada en los roles y estereotipos, histórica y socialmente atribuidos a uno u otro sexo, en todos los medios de comunicación internos y externos de la empresa	1. Nº de documentos y soportes revisados. 2. Nº de materiales actualizados con lenguaje e imágenes no sexistas.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras
	38	Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo para las personas trabajadoras. Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo para las personas trabajadoras.	1. Guías de lenguaje inclusivo elaboradas y publicadas. 2. Nº de acciones formativas o informativas sobre su uso. 3. Nº de documentos internos revisados que aplican el lenguaje inclusivo.	SEGUNDO TRIMESTRE 2027	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras
Objetivo específico 18. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.	39	Realizar campañas de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad, objetivos y acciones.	1. Nº de campañas realizadas. 2. % de plantilla participante. 3. Nº de materiales divulgados.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras
	40	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como el de protección y ayuda a víctima de violencia de género.	1. Información incluida	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras



I PLAN DE IGUALDAD

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
10. Área de actuación. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN							
Objetivo Específico.	ID Medida	Medida(s) + Descripción detallada de la medida	Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Objetivo específico 19. Campañas específicas.	41	25 Noviembre. Sensibilizar el día 25 noviembre contra la violencia de género.	1. Acciones realizadas. 2. Canales utilizados.	CADA AÑO LA SEMANA DEL 25 DE NOVIEMBRE	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras
	42	8 Marzo. Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8M) a través de tabloneros de anuncios, envío de correos etc.	1. Acciones realizadas. 2. Canales utilizados.	CADA AÑO LA SEMANA DEL 8 DE MARZO	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras
	43	23 Marzo. Conmemorar anualmente el Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad mediante acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla, con el fin de promover el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres, así como fomentar una cultura organizativa basada en la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades.	1. Acciones realizadas. 2. Canales utilizados.	CADA AÑO LA SEMANA DEL 23 DE MARZO	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras



I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 11. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
11. Área de actuación. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.							
Objetivo Específico.	ID Medida	Medida(s) + Descripción detallada de la medida	Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Objetivo específico 20. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	44	Se pondrá un buzón de sugerencias. Físico u on-line a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales.	1. Buzón. 2. N.º sugerencias recibidas.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras
	45	Flexibilizar Jornada Laboral por Estudios. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	1. N.º de permisos solicitados. 2. N.º de permisos concedidos.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras
	46	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las mujeres trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	1. N.º de permisos solicitados. 2. N.º de permisos concedidos.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras
	47	Ampliar en 1 día más de lo que dice la normativa (el cálculo más favorable), el derecho, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Será decisión de la persona trabajadora acumular dicho permiso en jornadas completas o disfrutarlo de manera fraccionada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, así como para las jornadas inferiores a las completas.	1. N.º de permisos solicitados. 2. N.º de permisos concedidos.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras
	48	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes y/o menores de 14 años.	1. N.º de permisos solicitados. 2. N.º de permisos concedidos.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras
	49	Proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad).	1. N.º de permisos solicitados. 2. N.º de permisos concedidos.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras



I PLAN DE IGUALDAD

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
11. Área de actuación. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.							
Objetivo Específico.	ID Medida	Medida(s) + Descripción detallada de la medida	Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Objetivo específico 21. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla	50	Permiso de acompañamiento a clases de preparación al parto y exámenes prenatales y citas de reproducción asistida. Se establece una bolsa de 4 horas retribuidas al año para las personas trabajadoras para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro oficial a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.	1. Registro de información sobre permisos para la conciliación. 2. Nº de permisos solicitados 3. Nº de permisos concedidos.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas tranajadoras
	51	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, mayores de 65 años y personas dependientes, y para las tutorías del centro de estudios de los/las menores, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 5 o 6 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.	1. Nº de permisos solicitados. 2. Nº de permisos concedidos.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas tranajadoras
	52	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	1. Nº de permisos solicitados. 2. Nº de permisos concedidos.	VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas tranajadoras



ÁREA 12. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
12. Área de actuación. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO							
Objetivo Específico.	ID Medida	Medida(s) + Descripción detallada de la medida	Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Objetivo específico 22. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. Prevención de comportamientos inadecuados.	53	Revisión y actualización del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Revisión y actualización del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo las correcciones necesarias.	1. Protocolo de prevención de acoso sexual.	2028 - 2030	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.
	54	Difundir un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Protocolo.	1. Documentos de comunicación a la plantilla, sensibilización. 2. N.º canales de difusión utilizados.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.
	55	Informar a la Comisión de seguimiento. Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.	1. Informe anual de casos de acoso. 2. N.º de denuncias comunicadas/ n.º de denuncias registradas. 3. N.º de denuncias archivadas/ n.º total de denuncias. 4. N.º de denuncias resueltas/ n.º total.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.



ÁREA 13. ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

FICHA MEDIDAS POR OBJETIVOS Y ÁREAS							
13. Área de actuación. VIOLENCIA DE GÉNERO.							
Objetivo Específico.	ID Medida	Medida(s) + Descripción detallada de la medida	Indicadores de seguimiento	Cronograma	Responsable	Recursos asociados	Personas destinatarias.
Objetivo específico 23. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección	56	Difusion del protocolo. Difundir el protocolo de apoyo a las mujeres VVG específica que contempla derechos reconocidos por ley y las mejoras de este plan de igualdad negociadas a través de los medios de comunicación interna de este protocolo.	1. Plantilla informada.	CADA AÑO DESDE EL COMIENZO DE VIGENCIA DEL PLAN	Departamento de Calidad y Gerencia,	Responsable del Dpto. de Calidad / Gerencia,	Personas trabajadoras.



CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS.

CRONOGRAMA IMPLANTACIÓN MEDIDAS DE IGUALDAD																					
TRIMESTRES DE PROYECTO		2026				2027				2028				2029				2030			
ÁREAS - MEDIDAS DE ACTUACIÓN		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA 1 - RESPONSABILIDAD DE IGUALDAD.																					
1	RESPONSABILIDAD EN IGUALDAD - Persona Responsable.																				
2	RESPONSABILIDAD EN IGUALDAD - Dirección Correo Igualdad.																				
3	RESPONSABILIDAD EN IGUALDAD - Difusión entre la Plantilla.																				
ÁREA 2 - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.																					
4	Revisión del Lenguaje de las Ofertas de Empleo y las Comunicaciones.																				
5	Asegurar que las vacantes lleguen tanto a mujeres como a hombres.																				
6	Disponer de información estadística, desagregada por sexo y puestos de trabajo/categorías para su uso en los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo.																				
7	Priorizar la Presencia Femenina en la Empresa.																				
8	Potenciar la Presencia Femenina en los Procesos de Selección.																				
9	Disponer de Estadística de Hombres y Mujeres en las diferentes áreas de negocio con el fin de equilibrar la plantilla.																				
10	Informar a la comisión de seguimiento de la evolución de la contratación.																				
11	Informe a la comisión de seguimiento sobre la evolución de la contratación y cambios de contrato desagregado por sexo.																				



I PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 3 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.																				
12	Protocolo de Clasificación Profesional sin estereotipos de género.																			
13	Revisión Periódica del Encuadramiento Profesional.																			
ÁREA 4 - FORMACIÓN.																				
14	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes.																			
15	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de retribuciones.																			
16	Formar en materia de igualdad y en acoso sexual y por razón del sexo a toda la plantilla.																			
17	Desarrollo de un Plan de Formación.																			
18	Diseñar el plan de formación acorde a criterios de igualdad entre mujeres y hombres.																			
19	Garantizar la formación en horario laboral.																			



I PLAN DE IGUALDAD

		ÁREA 5 - PROMOCIÓN.																	
20	Creación de registro/base de datos con el nivel de estudios/nivel formativo de las personas trabajadoras.																		
21	Reforzar el sistema de comunicación de vacantes.																		
22	Informe descarte candidatura femenina en puestos infrarrepresentados.																		
		ÁREA 6 - CONDICIONES DE TRABAJO																	
23	Cuestionario/Entrevista Salida tras Baja Voluntaria.																		
		ÁREA 7 - SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO																	
24	Revisar la evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género.																		
25	Proveer en el botiquín del centro de trabajo una dotación de compresas higiénicas, para resolver situaciones imprevistas que puedan darse durante la jornada de trabajo. N° de centros en los que se incorpora esta medida.																		
26	Elaboración de informe de siniestralidad.																		
27	Protocolo de Embarazo y Lactancia.																		



I PLAN DE IGUALDAD

		ÁREA 8 - RETRIBUCIONES.																	
28	Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan (a mediados del mismo).																		
29	Elaboración de Registro Salarial Anual (análisis de brecha).																		
30	Revisión anual de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT).																		
31	Estudio y Corrección de Brechas Salariales.																		
32	Aplicación de medidas correctoras para supuestos de brechas salariales de género.																		
33	Análisis y reorganización de conceptos extrasalariales.																		
		ÁREA 9 - INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.																	
34	Análisis periódico de las políticas de personal.																		
35	Potenciar la contratación de mujeres a través de nuevas fórmulas de reclutamiento.																		
36	Revisión periódica del equilibrio por sexo del plan y la ocupación de mujeres y hombres en los diferentes puestos.																		



I PLAN DE IGUALDAD

	ÁREA 10 - COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.																			
37	Revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista.																			
38	Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo para las personas trabajadoras.																			
39	Realizar campañas de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad, objetivos y acciones.																			
40	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como el de protección y ayuda a víctima de violencia de género.																			
41	25 Noviembre.																			
42	8 Marzo.																			
43	23 Marzo.																			
	ÁREA 11 - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.																			
44	Se pondrá un buzón de sugerencias.																			
45	Flexibilizar Jornada Laboral por Estudios.																			
46	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las mujeres trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.																			
47	Ampliar en 1 días más de lo que dice la normativa (el cálculo más favorable).																			
48	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes y/o menores de 14 años.																			
49	Proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada.																			
50	Permiso de acompañamiento a clases de preparación al parto y exámenes prenatales y citas de reproducción asistida.																			
51	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, mayores de 65 años y personas dependientes																			
52	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.																			



I PLAN DE IGUALDAD

	ÁREA 12 - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.																			
53	Revisión y actualización del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.																			
54	Difundir un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.																			
55	Informar a la Comisión de seguimiento.																			
	ÁREA 13 - VIOLENCIA DE GÉNERO																			
56	Implantar un protocolo de acompañamiento a las MVVG.																			



SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

La organización cuenta con los servicios de FORLOPD para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad, quien colaborará activamente apoyando a la Comisión de Seguimiento.

Queda constituida la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, la cual estará compuesta por aquellas personas miembro que componen la COMISIÓN NEGOCIADORA, descrita y presentada en el presente apartado con el mismo nombre:

En Representación de la Empresa:

Eduardo Fernández-Dívar Escacho – Gerente.

Marta Marcos Campos – Encargada de Gestión Administrativa.

En Representación de las Personas Trabajadoras:

Representantes De Las Personas Trabajadoras (centros con RLPT):

Vanesa Navarro – FTSP USO.

La COMISIÓN DE SEGUIMIENTO asumirá todas las funciones atribuidas a la Comisión Negociadora, con especial dedicación a interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de las acciones programadas.



SISTEMA DE SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN.

La «COMISIÓN DE SEGUIMIENTO», se reunirá, al menos una vez al año y realizará un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, implantación y grado de cumplimiento de estas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Se realizará una evaluación anual, sin perjuicio de las reuniones periódicas de seguimiento que en número mínimo de dos al año realizará la Comisión, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En las evaluaciones anuales parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

Se elaborará una Memoria con carácter ANUAL de las acciones realizadas., la que incluirá una actualización de la Auditoria Salarial/Diagnóstico de Igualdad, para recoger los cambios producidos en el ejercicio cerrado.

La Comisión de Seguimiento será auxiliada y asesorada por FORLOPD, consultora externa especializada en materia de igualdad, contratada por la empresa a tales fines, y por todas aquellas personas asesoras por la parte social que la misma considere invitar a las reuniones de seguimiento.

En cualquier momento, la Comisión de Seguimiento podrá modificar el plan o el contenido del diagnóstico, en los extremos que sean necesarios, bien por obligación legal, bien porque de los análisis realizados se observe dicha necesidad. Para ello, la propia Comisión de Seguimiento, con el voto favorable de la mayoría podrá decidir los aspectos objeto de modificación.

Al finalizar el Plan se elaborará una Memoria Final con un resumen del grado de cumplimiento, la evolución del Plan, los resultados y las posibles mejoras.

La primera reunión de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de **LOCK SEGURIDAD SL** se programa para el **15 de octubre del 2027 (15/10/2027)**. Dicha fecha podrá modificarse según la



agenda y compromisos urgentes o por fuerza mayor adquiridos de las partes que forman la comisión de seguimiento desde la firma del presente documento hasta la fecha indicada.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

En materia de modificación del Plan de Igualdad, resulta de aplicación lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Así, el presente Plan podrá ser revisado y modificado, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento periódico, evaluación intermedia o evaluación final.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la compañía.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la compañía, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e. Cuando una resolución judicial condene a la compañía por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra **a)**, esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La



Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. En estos casos el procedimiento será el siguiente:

1. Cualquier persona de la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Seguimiento que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre las personas miembro de la Comisión.
2. En la reunión de la Comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión.
3. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
4. En la siguiente reunión ordinaria de la Comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.
5. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interno más adecuado.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras **b), c), d) y e)** deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.



RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC).

En caso de desacuerdos parciales o totales, se hará constar la posición defendida por cada parte, y se recurrirá al INSTITUTO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (IRMA) o al SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE – FSP (SIMA-ESP), u otro organismo que sea competente para la resolución en función del conflicto que se plantee.

Y, en prueba de conformidad, firman este Plan de Igualdad de **LOCK SEGURIDAD SL**, el 28 DE **septiembre DE 2026**, todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora que han asistido a la sesión de aprobación del Plan de Igualdad.



ANEXO 1 - PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

INTRODUCCIÓN

Conscientes, **LOCK SEGURIDAD SL** y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de (Indicar el nombre de la empresa) 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 **LOCK SEGURIDAD SL** materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

LOCK SEGURIDAD SL y la representación de las personas 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, **LOCK SEGURIDAD SL** está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

La integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato son derechos que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de



mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS



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

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándose su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida 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, **LOCK SEGURIDAD SL** se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- **LOCK SEGURIDAD SL** velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva
- **LOCK SEGURIDAD SL** reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por



razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.

- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

OBJETIVOS

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

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.



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

AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en **LOCK SEGURIDAD SL** en territorio provincial, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.



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

- 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 parte social.

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



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

REGISTRO

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

PRINCIPIOS



Confidencialidad y reserva

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

Diligencia y celeridad

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

Respeto y dignidad a las personas

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

Contradicción y oralidad

El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas. Este principio implica que deben escucharse las declaraciones de las personas implicadas (mensajes, registro de llamadas, etc.)

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



Protección de Datos

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

Indemnidad frente a represalias

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

Enfoque de género y derechos humanos

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

Garantía de actuación

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

Resarcimiento a la persona acosada y protección social de la víctima



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

Restitución de las víctimas

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

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

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

CONCEPTOS Y DEFINICIONES

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:

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:



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.

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.

Acoso por razón de sexo

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

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

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



Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

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

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

MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, **LOCK SEGURIDAD SL** llevará a cabo las siguientes medidas:



Información y Sensibilización

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

Formación

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



MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

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

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

Se designa una persona por cada una de las partes firmantes del plan de igualdad que actuarán como instructoras del procedimiento de acoso, serán responsables de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargadas de elaborar el Informe de conclusiones, además se encargarán de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizarán las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiarán el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a Marta Marcos Campos y a Vanesa Navarro Rodríguez.

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

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** deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico igualdad@lockseguridad.es al agente de igualdad designado por la empresa, quien será la única persona receptora de la totalidad de los casos a nivel provincial, quien convocará a los miembros de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, para determinar si se debe aperturar el protocolo y que personas de la parte social se designan para la instrucción, de cada caso.

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

La denuncia deberá contener:

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

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



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

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

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

Fase II: Investigación

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

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



los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

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

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

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

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

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

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



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

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

Fase III: Resolución

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

El informe incluirá la siguiente información:

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

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

MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA



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

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

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

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

**I PLAN DE IGUALDAD**

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

**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

**I PLAN DE IGUALDAD**

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

**I PLAN DE IGUALDAD**

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:



ANEXO 2 - GUÍA DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA VIOLENCIA SEXUAL, MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES

Definiciones

Violencia de género

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

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

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

Violencias sexuales

Artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual²

Se consideran violencias sexuales:



- *Los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, relativos a las agresiones sexuales, entendidas como los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.*
- La mutilación genital femenina
- El matrimonio forzado
- El acoso con connotación sexual
- La trata con fines de explotación sexual
- Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas 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.

Declaración de principios

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

La declaración de principios se limita al ámbito de **LOCK SEGURIDAD SL**. En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.



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

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

Se entenderá por **trabajadora víctima de violencia sexual**, según establece la Ley Orgánica 10/2022, la trabajadora que haya sido víctima de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa, o en el extranjero siempre que sea de nacionalidad española, teniéndolo reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

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

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

LOCK SEGURIDAD SL insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

Objetivos del protocolo



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

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

Ámbito de aplicación

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

Procedimiento de actuación

Figuras mediadoras

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a dos personas representantes en esta comisión, ambas por la parte empresarial, como personas mediadoras con el fin de acompañar y asistir



a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, las licencias establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad, y realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la persona pueda disfrutar de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Será necesario que estas dos personas nombradas dispongan de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género y violencias sexuales. Las personas designadas y los medios de contacto pueden consultarse en el **ANEXO I**.

Procedimiento de actuación

Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras

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

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

Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, los nombres y forma de contacto de las dos personas designadas para actuar como figuras mediadoras en el presente protocolo. Dicha información deberá ofrecerse a toda la plantilla en un plazo no superior a 15 días naturales desde su designación por la



Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. En el ANEXO II se incluye un modelo de comunicación del protocolo a la plantilla.

Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual

- **Comunicación de la situación de violencia de género y/o violencia sexual.** La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género y/o de violencia sexual por parte de la trabajadora a cualquiera de las figuras asesoras.

La persona mediadora que reciba comunicación de una situación de violencia de género y/o violencia sexual deberá ponerse en contacto con la trabajadora afectada en un plazo máximo de 24 horas desde la recepción de la activación del protocolo.

Se ofrecerá un encuentro a la trabajadora víctima de violencia de género y/o de violencia sexual donde acudirán las dos figuras asesoras, en que la informarán sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas por la legislación vigente.

En el plazo no superior a tres días desde cada solicitud, se comunicará a la dirección de la empresa las medidas a las que se ha acogido la trabajadora.

La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual en un plazo no superior 7 días naturales.

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



- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género y/o violencia sexual, siendo víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género y/o violencia sexual.
- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la fiscalía o al órgano judicial.

Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual

Confidencialidad. A toda víctima de violencia de género y/o violencia sexual que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitado bajo el principio de confidencialidad. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad de los datos, tanto de la víctima como de terceras personas. Sólo será conocida la situación por las figuras asesoras y aquellas personas de la empresa que deban tomar la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacia la víctima.



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

Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual

Medidas de protección en la empresa

Ausencias o impuntualidad justificadas

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

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

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



Se concederán un día adicional al marcado por convenio colectivo de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual siempre que se justifique que son necesario para garantizar su protección (mudanza, retiro temporal, etc...)

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

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

Ordenación del tiempo de trabajo

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

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



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

Reducción de jornada:

Las trabajadoras podrán reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, acordando con la empresa el porcentaje de la jornada ordinaria, primeros meses se aplicará sin reducción del salario.

Teletrabajo:

En lo que se refiere al teletrabajo, la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual dispondrá de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en el Acuerdo sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa. En cualquier caso, la negativa a la implementación de esta medida por parte de la Dirección deberá ser justificada de forma objetiva, no pudiendo justificarse por la imposibilidad de facilitar los medios y recursos técnicos para la prestación del servicio.

Excedencia

Las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual poder solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, en los términos que establece el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Extinción del contrato

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



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

Suspensión del contrato

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión no podrá exceder de 6 meses, y si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el/la juez/a lo podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 12 meses. La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado para ello y lo permita el SEPE.

Despido de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b), salvo que este sea justificado por motivos completamente ajenos a la condición de víctima de violencia de género y/o violencia sexual.

Evitar prestación simultánea de la víctima y agresor



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

Ayudas económicas:

- Préstamos sin intereses.

Anticipos

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

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

Medidas de información y sensibilización

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



Comunicación.

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

Sensibilización a la plantilla de la empresa.

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

Medidas de formación

Formación figuras mediadoras.

Se planificará e impartirá formación en materia de violencia de género y/o violencias sexuales para las figuras mediadoras designadas en el presente protocolo.

Formación de la plantilla

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

Recursos de información general y asesoramiento

- Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SAVG 24 horas)

900 222 100 - E-mail savg24h@madrid.es (24 horas – 365 días del año)

- 112 emergencias



- 016 – online@msssi.es
- Policía Nacional 091 y Guardia Civil 062 – APP AlertCops (envía una señal de alerta a la policía con la localización)

Derechos en materia de prestación de la Seguridad social y ayudas sociales a las víctimas

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



- **Convenio especial.** Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras, que por su condición de víctimas de violencia de género, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003).

Bonificaciones, reducciones, a las empresas por la contratación laboral de víctimas de violencia de género y/o violencia sexual

Las empresas juegan un papel clave como generadoras de oportunidades laborales para que las mujeres logren salir del círculo de la violencia de género y/o de otras violencias sexuales.

Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social

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

Normativa de referencia

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



- Ley Orgánica 10/2022, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual
- Ley 5/2005, de 20 de Diciembre, Integral contra la Violencia de Genero de la Comunidad de Madrid
- Convenio de Estambul 11v.2011
- Ley General de la Seguridad Social
- Estatuto de los Trabajadores/as
- Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas

Seguimiento

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



ANEXO I

MODELO DE DESIGNACIÓN DE PERSONAS MEDIADORAS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

A efectos de aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género de **LOCK SEGURIDAD SL**, mediante el presente documento se designan las personas mediadoras responsables de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Las personas designadas son las siguientes:

- Marta Marcos Campos - igualdad@lockseguridad.es
- María Ramos Hernández - igualdad@lockseguridad.es

La persona responsable de Igualdad (si la hubiere) coordinará el procedimiento e informará a la víctima de violencia de género del presente Protocolo:

- Marta Marcos Campos - igualdad@lockseguridad.es

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



ANEXO II

MODELO DE COMUNICADO A LA PLANTILLA DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

A/A: Todas las personas de la plantilla

Por medio de la presente les comunicamos que **LOCK SEGURIDAD SL**, por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, han suscrito un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual que se fundamenta en la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencia sexual y proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo.

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

Desde **LOCK SEGURIDAD SL** instamos a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos desarrollados en el protocolo, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

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