



SICOR SEGURIDAD EL CORTE INGLES SL

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Octubre de 2026

ÍNDIC

E

ÍNDICE	3
1 INTRODUCCIÓN	3
1.1 Presentación de la empresa	3
1.2 Compromiso de la Entidad con la Igualdad	3
1.3 Marco normativo	4
2 ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA	6
2.1 Diagnóstico de Igualdad	6
2.2 Principales conclusiones del Diagnóstico de Igualdad	7
2.3 Auditoría retributiva	12
2.3.1 Conclusiones de la Auditoría Retributiva.....	13
2.3.2 Objetivos y Plan de Actuación.....	17
3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN	18
3.1 Determinación de las partes que lo conciertan	18
3.2 Ámbito Personal, territorial y temporal	18
3.3 Características del Plan de Igualdad	18
4 ESTRUCTURA	19
5 PROGRAMA DE ACTUACIÓN	20
6 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	36

ANEXO I - FICHAS DE TRABAJO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	42
--	-----------

ANEXO II – CRONOGRAMA	99
------------------------------	-----------

1 INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación de la empresa

SICOR Seguridad, empresa perteneciente al Grupo SICOR (El Corte Inglés S.L.U.), ha consolidado a lo largo de su trayectoria un modelo propio en el ámbito de la seguridad privada, combinando servicios de seguridad física y soluciones tecnológicas avanzadas. Desde sus inicios, la compañía ha crecido integrando distintos servicios orientados tanto al sector empresarial como al residencial, con el objetivo de ofrecer una protección completa, fiable y adaptada a cada cliente. Entre sus líneas de actividad destacan la vigilancia presencial, los servicios de protección y control, los sistemas de seguridad electrónica, diseñados para responder a las necesidades de entornos cada vez más digitalizados.

A lo largo de su desarrollo, SICOR Seguridad ha potenciado su capacidad tecnológica mediante la incorporación de herramientas de última generación que permiten ofrecer un servicio más eficiente y preventivo. Un elemento distintivo de la compañía es su Centro de Control 24/7, una infraestructura moderna desde la que se supervisan incidencias, se gestionan eventos críticos y se coordinan dispositivos de vigilancia en tiempo real, proporcionando una atención continua bajo criterios estrictos de calidad y seguridad operativa.

Su integración dentro del Grupo SICOR y el ecosistema de El Corte Inglés refuerza su solidez y capacidad logística, lo que la ha consolidado como un referente sectorial, reconocida por su capacidad para ofrecer soluciones personalizadas, su adaptación constante a los nuevos retos en materia de seguridad y su firme compromiso con la innovación y la protección integral de personas, bienes e instalaciones.

1.2 Compromiso de la Entidad con la Igualdad

SICOR Seguridad, como empresa perteneciente al Grupo SICOR y al entorno corporativo de El Corte Inglés, mantiene un compromiso firme con la igualdad de oportunidades, la diversidad y la no discriminación. La organización integra estos valores como parte de su cultura empresarial, promoviendo entornos laborales inclusivos donde mujeres y hombres puedan desarrollarse en igualdad de condiciones, con criterios transparentes de acceso, promoción y desarrollo profesional. Este compromiso se refleja en las políticas corporativas de diversidad, equidad e inclusión de El Corte Inglés, que son aplicables al conjunto de sus compañías y que establecen los principios generales de igualdad y trato justo en todas las etapas del ciclo laboral.

SICOR Seguridad entiende la igualdad como un objetivo estratégico y continuo, por lo que su Plan de Igualdad 2026–2029, establece acciones concretas para fomentar la corresponsabilidad,

mejorar la participación de las mujeres en todos los niveles profesionales y promover un entorno libre de estereotipos y sesgos.

Además, el Grupo SICOR declara públicamente —a través de sus portales de empleo— su compromiso con la igualdad de oportunidades, la integración laboral de colectivos vulnerables y la inclusión de mujeres víctimas de violencia de género, fomentando procesos de selección basados en la igualdad de condiciones, la meritocracia y la ausencia de sesgos

1.3 Marco normativo

El presente Plan de Igualdad se construye bajo el marco regulatorio que nace de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres, la cual amplió y desarrolló sus derechos y obligaciones para los distintos tipos de organizaciones empresariales a través del 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.

Respecto del marco legal de aplicación, son especialmente relevantes los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que dispone y se cita textualmente:

Artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

(...)

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán 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 se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

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

Además, en el caso de este Plan de Igualdad, se ha determinado en la Comisión Negociadora, que se incluirán estas tres áreas voluntarias:

- j) Salud laboral con perspectiva de género.
- k) Violencia de género.
- l) Lenguaje y comunicación no sexista.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Dentro de este marco, entró en vigor a inicios del año 2019, el 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, que modificó la citada Ley Orgánica 3/2007 introduciendo entre otras cuestiones, la obligación progresiva a aquellas compañías de más de 150, 100 y hasta 50 empleados/as, de contar con un Plan de Igualdad aprobado de conformidad con la Ley de Igualdad previamente referida.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta, además, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 9002/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2 ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA

2.1 Diagnóstico de Igualdad

Para la elaboración del presente documento, desde el primer momento la empresa decidió contar con la intervención de un tercero experto en la materia, siendo este Auren Consultores S.P. S.L.P.(Auren), quienes realizaron las siguientes acciones:

1. Recogida de información cuantitativa y cualitativa. La información proporcionada contenía las siguientes materias:
 - a. Comunicación y cultura
 - b. Estructura de plantilla y clasificación profesional.
 - c. Condiciones de Trabajo.

- d. Acceso, cobertura de vacantes y selección.
 - e. Formación.
 - f. Promoción y Desarrollo
 - g. Retribución y auditoría salarial
 - h. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - i. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
 - j. Salud laboral con perspectiva de género
 - k. Violencia de género
 - l. Infrarrepresentación femenina
2. Análisis, por parte de Auren, del total de la información recibida, incluida la información necesaria para la auditoría salarial.
 3. Presentación por parte de la empresa a la Comisión Negociadora del diagnóstico de igualdad.
 4. Revisión y participación por parte de la Comisión Negociadora en la adecuación del contenido del diagnóstico de situación.
 5. Presentación técnica por parte de la empresa del borrador inicial de medidas de actuación.
 6. Revisión y propuesta de otras medidas por parte de la Comisión Negociadora.
 7. Acuerdo de la Comisión Negociadora de las medidas finalistas del plan de igualdad.
 8. Propuesta de un borrador de las fichas de trabajo y el documento técnico del plan de igualdad.
 9. Revisión por parte de la Comisión Negociadora del documento final de plan de igualdad.
 10. Acuerdo y firma del plan por parte de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad.

2.2 Principales conclusiones del Diagnóstico de Igualdad

Tras el análisis realizado a fecha de corte de 31/12/2025 (periodo 1/1/2025 a 31/12/2025), se llegó a las siguientes conclusiones cualitativas:

- En relación a la dimensión de **Condiciones de Trabajo**, SICOR Seguridad dispone de un procedimiento de control de presencia integrado en su “Plan de horario flexible. En materia de horas extras, trabajo a turnos, teletrabajo o movilidad geográfica se rige por lo establecido en la ley y su convenio colectivo de aplicación. Para la gestión del absentismo dispone de documentos de gestión y forma a las personas que realizan el seguimiento.
- Respecto a la dimensión de **Acceso al empleo y Selección**, no existe una Política de Selección oficial ni de guiones de entrevista, por lo que se recomienda la redacción de dichos documentos. Adicionalmente, poseen Descripción de todos Puestos de Trabajo de las

posiciones de la compañía, los cuales contemplan la misión, funciones y requerimientos de experiencia y situación organizativa de la posición.

- En cuanto a **formación**, la empresa está comprometida con impulsar la trayectoria profesional de las personas que trabajan en ella. No obstante, el procedimiento/protocolo de formación, no se configura como un proceso independiente, sino como un elemento transversal vinculado al desarrollo profesional, la promoción interna y los derechos laborales, empleándose como criterio de valoración en los ascensos y apoyándose mediante beneficios y recursos formativos proporcionados por la organización. Adicionalmente, la empresa organiza un plan de formación cada año para proyectar las acciones formativas que se desplegarán durante el año, en aras a favorecer la formación continua y, por lo tanto, el desarrollo de cada persona trabajadora.
- En la dimensión de **Promoción**, no se cuenta con un procedimiento específico.
- A **nivel retributivo y de auditoria retributiva**, La organización cuenta con una práctica respecto al modelo retributivo y algunos documentos relacionados con la política de revisiones salariales y retribución flexible, para lo cual, se recomienda formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un solo documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y detallen las bases de su estructura retributiva. La empresa cuenta con un modelo de valoración diseñado por EY que ya fue utilizado en la auditoría retributiva realizada en 2022, que considera dentro de su estructura los criterios que indica el Real Decreto 902/2020 y el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de su actividad laboral. Existen conceptos salariales que se aplican a un grupo muy reducido de personas o que corresponden a la misma naturaleza, por lo que un proceso de armonización de esos conceptos permitiría una visualización más realista de la igualdad retributiva.
- En cuanto al ejercicio de los **Derechos de la Vida Personal y Familiar**, la empresa pone a disposición de su plantilla algunos beneficios por encima de los recogidos en su/s convenio/s colectivo/s, tales como: ayudas de apoyo a los/as hijos con discapacidad, ayudas de estudios a hijos/as de empleados/as y de formación profesional y universitaria a personas trabajadoras a través del CEURA. En cuanto a personal de oficinas, destacar que existe un horario de verano con jornada intensiva de 08:00 a 15:00h durante los meses de julio y agosto. En materia de disfrute de vacaciones, más allá de lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, la organización dispone de dos documentos uno para oficina y otro para el resto de personal en el que se indica el número de días, como disfrutarlos, a quién solicitarlos, etc. Adicionalmente, el convenio recoge los supuestos de ausencias justificadas retribuidas: matrimonio, enfermedad, traslado de domicilio etc.

- Por último, en la dimensión de **Prevención del Acoso y Salud laboral con perspectiva de género**, la organización cuenta de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, donde se detalla también el proceso por el cual se pueden abrir denuncias y el tratamiento que estas reciben. Para los casos de prevención y actuación de situaciones de acoso laboral (mobbing o acoso moral), desde enero de 2024, la organización está adherida parcialmente al “Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual de la empresa El Corte Inglés, S.A”.
- En lo relativo a las medidas de protección frente a la **violencia de género**, la empresa se ajusta a lo establecido en la normativa legal vigente, garantizando el cumplimiento de los derechos laborales reconocidos a las personas trabajadoras en esta materia, sin desarrollar medidas adicionales específicas más allá de las previstas por la ley.

A grandes rasgos, en los documentos analizados no se han encontrado sesgos de género, aplicando el principio de igualdad en el cumplimiento de normas. Sin embargo, se detectan puntos de mejora en cuanto al lenguaje inclusivo.

Posteriormente, se llegó a las siguientes conclusiones cuantitativas:

- SICOR SEGURIDAD cuenta, a fecha de corte, en la dimensión de **Clasificación Profesional y Estructura de plantilla**, cuenta con un total de 2157 personas, integrada por un 18,68% de mujeres y un 81,32% de hombres. Esta distribución evidencia que la organización no alcanza los niveles recomendados de equilibrio de sexo situados entre el 40% y el 60%. La plantilla se concentra mayoritariamente en la provincia de Madrid (54,66%) con una representación femenina del 19,25%, 0,57 puntos porcentuales por encima del valor global femenino de plantilla. La delegación de mayor dimensión es “0416 Madrid-Metro de Madrid (16,37%), con un porcentaje de mujeres del 18,41%. La edad media de la plantilla es de 47,02 años, estando la femenina 1,09 años por debajo de esta media. En cuanto a la antigüedad, la media se sitúa en 4,48 años, siendo la media en mujeres (3,59 años) unos 1,1 años por debajo de la de los hombres (4,69). Adicionalmente, observamos que el rango de antigüedad donde más personas hay es “De 2 a 5 años” (37,97%) en el que las mujeres suponen el 18,93%. En materia de convenio, toda la plantilla está adscrita al Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad. en la distribución según grupo profesional, es el grupo 41 quien lidera el ranking (85,67%), siendo las mujeres un 16,56% de ese porcentaje y su índice de concentración del 75,93%. El análisis de los puestos y categoría de convenio nos indica que en ambos casos es 039 Vig. Seguridad donde más personas contratadas hay (82,75%), siendo la representación femenina el 17,03% de dicho dato, un 1,65% inferior a la representación femenina global. La evolución de la distribución por sexo indica que no ha habido prácticamente cambio porcentual femenino entre 2024 y

2025, pues hay una diferencia de 0,5%. El análisis por categoría de convenio y puesto muestra que “039- Vig. Seguridad” es donde más personas hay en ambos años en estudio, siendo su representación superior en 2025. Es en este año también donde el porcentaje de mujeres en esta categoría de convenio y puesto es más alto ya que alcanzan el 17.03%. El grupo profesional con mayor representación histórica es el 41, siendo su valor global y de representación femenina más alto en 2025. Se aprecia un ligero incremento de la representación femenina, pero muy lejos de los valores recomendados, aunque en línea con el sector de la compañía.

- En las **Condiciones de Trabajo**, la distribución por tipo de contrato indica que mayoritariamente el “100 Indefinido” es el que más personas están contratadas (61,47%), siendo el 18,93% de dicho dato mujeres, un valor muy cercano a la representación femenina de plantilla (18,7%). La plantilla presenta una temporalidad muy baja, en torno al 1,3%, ya que 2.109 personas (97,8%) tienen contratos indefinidos identificables frente a 27 personas (1,25%) con contratos temporales. El porcentaje restante (21 personas; 1,0%) corresponde a modalidades especiales que convendría revisar para determinar su naturaleza jurídica exacta. El tipo de jornada más habitual es el de jornada completa (81,41%) con una representación femenina en dicho porcentaje del 17,71%, un 1% por debajo del global femenino de plantilla. En materia de adaptaciones de jornada, el 81,41% de la plantilla no tiene ninguna adaptación pues trabajan el 100% de la misma, siendo las mujeres el 17,71% de este valor.
- En cuanto a **Acceso, Cobertura de Vacantes, Selección y Contratación**, durante el último periodo analizado, la compañía registró 1005 bajas y 690 incorporaciones, siendo la representación femenina inferior en las bajas, pues es un 5,1% menor al de las incorporaciones. Según la provincia, las incorporaciones se concentraron 028-Madrid (38,70%) y con su dato más elevado en la delegación de 046- Madrid (13,19%) donde las mujeres fueron el 19,78, un 1,08 por encima de los valores globales femeninos de plantilla. El rango de edad donde más personas entraron en la compañía fue el de “46 a 50 años (16,23%) con una representación femenina del 31,25%. Por puesto y categoría de convenio se aprecia que fue 039- Vig. Seguridad (93,04%) donde más hubo, correspondiendo el 21,34% de estas incorporaciones a mujeres y con un índice de concentración femenino del 87,26%. El tipo de contrato más afectado fue el 200- Indefinido a T.P. (24,98%), con un 21,51% de mujeres en dicho porcentaje. Adicionalmente, el tipo de jornada más habitual en las bajas fue a jornada completa (70,55%) con un 16,22% de mujeres en ese porcentaje. La evolución de las incorporaciones muestra una disminución de las mismas de 2024 a 2025 (894 frente a 690), siendo la representación femenina en ambos años muy similar (22,37% frente a 22,75%). El puesto y categoría de convenio donde más se produjeron fue en 039- Vig. Seguridad con su valor más alto en 2025 pues alcanzó el 93,04% del total y con una

representación femenina del 21,34%. El análisis de la evolución por grupo profesional muestra que es el 41 donde más incorporaciones hubo en ambos años. En esta misma línea, el número total de **bajas** fue de 1005, de las cuales el 17,7% correspondieron a mujeres. Según la edad, el grupo que más bajas han tenido son “de 51 a 55 años” (17,51%), donde las mujeres supusieron el 15,32 %. La media de edad se situó en 46,49 años, siendo la de las mujeres (45,66 años) un 1,01% inferior a la de los hombres (46,67 años). En cuanto a las bajas por antigüedad, las mismas se centraron en “hasta 1 año” (47,86%), con un 20,17% de mujeres, y “de 2 a 5 años” (47,36%) con un 14,92% de representación femenina. El grupo profesional con aglutinó el mayor número de bajas fue el 41 (95,02%). Asimismo, el análisis de las bajas por puesto y categoría de convenio muestra que fue 039-Vig. Seguridad donde más se produjeron (94,13%). El tipo de contrato más afectado fue el 200- Indefinido a T.P. (24,98%), con un 21,51% de mujeres en dicho porcentaje. El tipo de jornada más habitual en las bajas fue a jornada completa (70,55%) con un 16,22% de mujeres en ese porcentaje. La evolución de las bajas nos indica que hubo más en 2024, pero con una pequeña diferencia de 4 personas, apreciándose una disminución de la representación femenina ya que esta pasó del 20,81% al 17,71% en 2025. El puesto y categoría de convenio más afectado fue 039-Vig. Seguridad con su valor más alto en 2025 (94,13%) con un porcentaje de representación femenina muy similar ambos años. El grupo profesional 41 lidera en ambos años las bajas, alcanzando su valor más alto en 2025 (95,02%) con un 16,23% de mujeres, lo que supone un pequeño incremento del 0,26% de las mujeres que fueron baja en este grupo profesional respecto a 2024.

- El análisis de la dimensión de **Promociones**, indica que se produjeron 21, correspondiendo el 85,71% a hombres y el 14,29% a mujeres. Dos rangos de edad tienen el valor más alto (23,81%) “de 36 a 40 años” y “de 46 a 50 años, no existiendo mujeres que promocionaron en el primero y si en el segundo con una representación femenina del 20% en ellas. La provincia donde más promociones se han producido ha sido 028-Madrid (76,19 %), siendo un 18,75% de las mismas mujeres. Las promociones por categoría de convenio muestran que el liderazgo fue para 035-Inspect. (50%), sin mujeres en ese porcentaje. puesto de destino donde más promociones hubo fue 035 Inspect., seguido por 036- Coord. Servicio, en ambas posiciones sin representación femenina.
- Respecto a **Formación**, no se cuentan con datos cuantitativos recogidos y analizados del período de referencia.
- Atendiendo a **Retribución y Auditoría Salarial**, se observan diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor en los niveles 1, 2, 4, 5, 6, y S/N. Las diferencias retributivas superiores al 25% identificadas en los puestos de igual valor se concentran exclusivamente en complementos salariales y extrasalariales, no existiendo diferencias significativas en el salario base. El análisis de los conceptos regulados por el

Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad permite concluir que dichas diferencias se encuentran vinculadas a factores objetivos como la antigüedad, la realización de horas extraordinarias, la nocturnidad, la disponibilidad, la prestación efectiva de servicios específicos, los desplazamientos y las compensaciones de gastos derivadas de la actividad laboral. En consecuencia, las diferencias observadas responden a causas objetivas, razonables y ajenas al sexo de las personas trabajadoras.

- Atendiendo a **Siniestralidad**, se registraron 1.124 siniestros, de los cuales el 21,62% correspondió a mujeres. Por provincias, la mayoría de los siniestros ha tenido lugar en la provincia “028 Madrid” (61,30%), con una representación de mujeres del 22,35%. En cuanto al análisis por puesto, el valor más alto lo tuvo el puesto “039- Vig. Seguridad” (87,19%), con el 21,02% de mujeres en dicho valor. Según duración de los siniestros, “Menos de 5 días” es el rango de duración más habitual (41,57%), alcanzando las mujeres el 24,57% de dicho valor.
- Por último, se observa **infrarrepresentación femenina** en la distribución de plantilla, puesto, categoría de convenio, grupo profesional, bajas, incorporaciones y promociones.

Estas conclusiones han sido consideradas en su totalidad en el desarrollo del presente documento, considerando adicionalmente las características de la organización, el sector y la estrategia de su departamento de RRHH.

2.3 Auditoría retributiva

Para el análisis de esta y todas las dimensiones contenidas en este diagnóstico, como se ha comentado anteriormente, se ha solicitado a la empresa la información retributiva de acuerdo con la fecha de corte anteriormente indicada, en este caso, por cada uno de los conceptos percibidos por la plantilla.

Respecto de la información cualitativa analizada, se ha revisado:

- Información de la práctica habitual de retribución
- La descripción de los factores del Modelo de Valoración de puestos aplicado a la compañía.
- La naturaleza y contenido de los conceptos retributivos, agregada por tipo de concepto, según estipula la normativa vigente.

Respecto de la información cuantitativa, indicamos los elementos claves de tratamiento de esta para homogeneizar los datos y permitir realizar una comparativa fiable de dicho contenido:

- En aquellos casos en que exista una diferencia de +/- 25%, se bajó al detalle del contenido de los conceptos, para ver si así es posible detectar la causa. También se tuvo en

consideración los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo de las demás dimensiones.

2.3.1 Conclusiones de la Auditoría Retributiva

La organización cuenta con una práctica respecto al modelo retributivo y algunos documentos relacionados con la política de revisiones salariales y retribución flexible, para lo cual, se recomienda formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un solo documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y detallen las bases de su estructura retributiva.

La empresa cuenta con un modelo de valoración diseñado por EY que ya fue utilizado en la auditoría retributiva realizada en 2022, que considera dentro de su estructura los criterios que indica el Real Decreto 902/2020 y el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de su actividad laboral.

Existen conceptos salariales que se aplican a un grupo muy reducido de personas o que corresponden a la misma naturaleza, por lo que un proceso de armonización de esos conceptos permitiría una visualización más realista de la igualdad retributiva.

Se revisaron las diferencias retributivas por sexo en la media y/o mediana de puestos de igual valor iguales o mayores al 25%, observando lo siguiente:

Nivel 1: esta escala se agrupa el 1,39% de la plantilla y se encuentra integrada por un 84,09% de hombres y un 15,91% de mujeres, cuyos importes influyen en el total retributivo. A continuación, vamos a revisar las diferencias por segmentaciones:

Complementos salariales: se identificó una diferencia en la media del 26,95% y en la mediana del 27,22% a favor de los hombres. La diferencia se encuentra asociada principalmente a conceptos retributivos regulados por el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, tales como antigüedad, horas extraordinarias, nocturnidad, gratificaciones y otros complementos vinculados a la prestación efectiva del servicio. Asimismo, influyen determinadas situaciones individuales producidas durante el período de referencia, tales como ausencias por incapacidad temporal o una menor realización de servicios susceptibles de generar complementos variables. Por tanto, la diferencia observada responde a factores vinculados a las condiciones efectivas de prestación del trabajo y no al sexo de las personas trabajadoras.

Complementos extrasalariales: se identificó una diferencia en la mediana del 185,10% a favor de las mujeres y en la mediana del 60,38% a favor de los hombres. La diferencia corresponde principalmente a conceptos extrasalariales como dietas, kilometraje, desplazamientos y otros pluses compensatorios asociados a necesidades concretas del servicio. La significativa

dispersión observada entre media y mediana evidencia la existencia de situaciones puntuales que generan importes extraordinarios dentro del colectivo. Dichos conceptos tienen naturaleza indemnizatoria y no retributiva, ya que compensan gastos efectivamente soportados por las personas trabajadoras. Por tanto, la diferencia observada responde a circunstancias operativas y organizativas y no al sexo de las personas trabajadoras.

Nivel 2: esta escala se agrupa el 17,96% de la plantilla y se encuentra integrada por un 79,93% de hombres y un 20,07% de mujeres, cuyos importes influyen en el total retributivo. A continuación, vamos a revisar las diferencias por segmentaciones:

Complementos extrasalariales: se identificó una diferencia en la mediana del 32,60% a favor de los hombres, que corresponde principalmente al concepto otros pluses. La diferencia se concentra principalmente en conceptos de dietas, desplazamientos, kilometraje y otros pluses compensatorios derivados de la ejecución efectiva de determinados servicios. La percepción de estos importes depende directamente de las necesidades operativas y de la organización del trabajo durante el período analizado. En consecuencia, la diferencia responde a factores objetivos relacionados con el puesto de trabajo y con las necesidades del servicio, sin que exista relación con el sexo de las personas trabajadoras.

Nivel 4: esta escala se agrupa el 1,64% de la plantilla y se encuentra integrada por un 76,92% de hombres y un 23,08% de mujeres, cuyos importes influyen en el total retributivo. A continuación, vamos a revisar las diferencias por segmentaciones:

Complementos extrasalariales: se identificó una diferencia en la media del 100,34% a favor de las mujeres, que corresponde principalmente a las dietas y otros pluses. El análisis realizado pone de manifiesto que esta diferencia se encuentra asociada a conceptos compensatorios de carácter extrasalarial vinculados a desplazamientos, dietas u otras compensaciones derivadas de la actividad laboral desarrollada durante el período de referencia. La diferencia queda explicada por circunstancias puntuales asociadas a las necesidades operativas de la empresa y a la prestación efectiva del servicio, no observándose elementos que permitan relacionarla con el sexo de las personas trabajadoras.

Nivel 5: esta escala se agrupa el 0,70% de la plantilla y se encuentra integrada por un 81,82% de hombres y un 18,18% de mujeres, cuyos importes influyen en el total retributivo. A continuación, vamos a revisar las diferencias por segmentaciones:

Complementos salariales: se identificó una diferencia en la media del 31,25% y en la mediana del 35,17% a favor de los hombres. El análisis realizado muestra que la diferencia deriva principalmente de conceptos de naturaleza variable asociados a las características específicas del puesto y a las necesidades de servicio, tales como disponibilidad, responsabilidad funcional, realización de servicios extraordinarios, nocturnidad, antigüedad consolidada y otros

complementos previstos en el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad. Estos importes dependen de factores organizativos y operativos vinculados al puesto desempeñado, por lo que la diferencia identificada obedece a causas objetivas y no está relacionada con el sexo de las personas trabajadoras.

Nivel 6: esta escala se agrupa el 0,54% de la plantilla y se encuentra integrada por un 64,71% de hombres y un 35,29% de mujeres, cuyos importes influyen en el total retributivo. A continuación, vamos a revisar las diferencias por segmentaciones:

Complementos salariales: se identificó una diferencia en la media del 28,14% a favor de los hombres. La diferencia observada está vinculada a la percepción de complementos salariales variables regulados convencionalmente, especialmente aquellos derivados de la realización de servicios específicos, disponibilidad operativa, antigüedad, horas extraordinarias y otras circunstancias asociadas a la actividad efectiva desarrollada durante el período de referencia. Al concentrarse la diferencia únicamente en la media y no en la mediana, se constata además la influencia de situaciones individuales concretas dentro del colectivo analizado. En consecuencia, la diferencia responde a criterios objetivos relacionados con la prestación efectiva de servicios y no al sexo de las personas trabajadoras.

Complementos extrasalariales: se identificó una diferencia en la media del 27,15% y en la mediana del 36,91% a favor de los hombres. La diferencia se corresponde con la percepción de dietas, gastos de desplazamiento, kilometraje y otros conceptos extrasalariales asociados a la prestación efectiva de servicios. Estos importes dependen de los requerimientos operativos de cada puesto y de las necesidades organizativas existentes durante el período analizado. Por ello, la diferencia observada se encuentra objetivamente justificada por circunstancias organizativas y funcionales ajenas al sexo de las personas trabajadoras.

Nivel S/N: esta escala se agrupa el 77,55% de la plantilla y se encuentra integrada por un 82,06% de hombres y un 17,94% de mujeres, cuyos importes influyen en el total retributivo. A continuación, vamos a revisar las diferencias por segmentaciones:

Complementos extrasalariales: se identificó una diferencia en la media del 63,76% a favor de las mujeres y en la mediana del 46,02% a favor de los hombres, que corresponde principalmente a otros pluses. La diferencia se explica por la elevada variabilidad existente en conceptos extrasalariales asociados a desplazamientos, dietas, compensaciones de gastos y otros pluses de carácter indemnizatorio. La distinta dirección observada entre media y mediana evidencia la existencia de situaciones individuales puntuales que influyen significativamente sobre los resultados estadísticos. Estas diferencias están vinculadas a circunstancias objetivas relacionadas con la prestación efectiva del servicio y las necesidades de la organización, por lo que no guardan relación con el sexo de las personas trabajadoras.

Las diferencias retributivas superiores al 25% identificadas en los puestos de igual valor se concentran exclusivamente en complementos salariales y extrasalariales, no existiendo diferencias significativas en el salario base. El análisis de los conceptos regulados por el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad permite concluir que dichas diferencias se encuentran vinculadas a factores objetivos como la antigüedad, la realización de horas extraordinarias, la nocturnidad, la disponibilidad, la prestación efectiva de servicios específicos, los desplazamientos y las compensaciones de gastos derivadas de la actividad laboral. En consecuencia, las diferencias observadas responden a causas objetivas, razonables y ajenas al sexo de las personas trabajadoras.

2.3.2 Objetivos y Plan de Actuación

El plan de actuación diseñado tiene dos objetivos principales, con sus respectivas acciones.

El primer objetivo se centra en garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres, mediante las siguientes acciones:

- 1.1. Formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y se detallen las bases de una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género
- 1.2. Revisar los conceptos retributivos, especialmente los que son fuera de convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.
- 1.3. Garantizar la objetividad de los criterios que definen cada uno de los complementos salariales y extrasalariales, tanto los actuales como los que se pudieran incorporar a lo largo de la vigencia del Plan de igualdad, que existen en la estructura salarial de la empresa y que garanticen un sistema retributivo transparente.
- 1.4. Revisar y publicar los criterios de los complementos salariales variables para llevar a cabo una política transparente en materia de retribución.

El segundo objetivo no es otro que el garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor:

- 2.1. Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente.
- 2.2. Realizar análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de la compañía que permitan identificar posibles puntos de inequidad sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución.

2.3.2 Objetivos y Plan de Actuación

El plan de actuación diseñado tiene dos objetivos principales, con sus respectivas acciones. El primer objetivo se centra en garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres, mediante las siguientes acciones:

- 1.1. Garantizar la objetividad de los criterios que definen cada uno de los complementos salariales y extrasalariales, tanto los actuales como los que se pudieran incorporar a lo largo de la vigencia del Plan de igualdad, que existen en la estructura salarial de la empresa y que garanticen un sistema retributivo transparente.
- 1.2. Informar a la Comisión de Seguimiento cuando exista un cambio en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.
- 1.3. Revisar y publicar los criterios de los complementos salariales variables para llevar a cabo una política transparente en materia de retribución.

El segundo objetivo no es otro que el garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor. Se pretende alcanzar mediante el desarrollo de las siguientes acciones:

- 2.1. Realizar análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de la compañía que permitan identificar posibles puntos de inequidad sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución.
- 2.2. Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente.

3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

3.1 Determinación de las partes que lo conciertan

El presente plan de igualdad está siendo negociado en el marco de la Comisión de Igualdad desde el día 29 de junio de 2026 contando con la presencia de:

Por parte de la Empresa:

- D. Fernando Hernández-Gil Cáceres, Director de Recursos Humanos.
- D^a. Raquel Herrero Delgado, Responsable de Asesoría jurídica.
- D^a. Magnolia Mar García de Castro, Prevención de Riesgos Laborales.

Por la parte Social:

- Organizaciones sindicales más representativas del sector, en representación de las personas trabajadoras de aquellos centros de trabajo que carecen de representación legal de los trabajadores:
- Por CC.OO del Hábitat: D^a. Alicia Gálvez Molina.
- Por FeSMC-UGT: D^a. María Victoria Embid Martín.
- Por FTSP-USO: D^a. Vanesa Navarro Rodríguez.
- Representantes legales de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con representación legal:
 - D. Armando García Vargas – UGT.
 - D. Miguel Ángel Berzosa Racionero – UGT.
 - D. Jose Gabriel Tobarra Herrera – CC.OO del Hábitat.
 - D. David Corales Mirasierra – ATES.
 - D. Antonio Sánchez Garrido – FETICO.
 - D. Francisco Jose Baena Pino – CSIF.
 - D. Ángel Espinosa Cruz – Alternativa Sindical.
 - D. José Adrián González Nieto – Sindicato NAS.

Se hace constar que, habiéndose efectuado el oportuno llamamiento a las organizaciones sindicales con legitimación para integrar la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad en proporción a su representatividad, **la representante designada por ADN Sindical, D.^a Vanessa Morilla Gutiérrez, manifestó expresamente su voluntad de no participar en el proceso de negociación del citado Plan de Igualdad,** renunciando, por tanto, al ejercicio de los derechos de representación que le correspondían en el seno de dicha Comisión.

El plan es aprobado por los miembros de dicha comisión, excepto por D. David Corales Mirasierra, en representación del Sindicato ATES, D. José Adrián González Nieto, en representación del Sindicato NAS y D.^a Vanessa Morilla Gutiérrez, en representación de ADN Sindical, quienes suman un 16,89% de representatividad, habiendo manifestado los dos primeros su expresa disconformidad con el contenido del Plan y su decisión de no suscribirlo, y habiendo

comunicado la última su voluntad de no participar en el proceso de negociación. En consecuencia, el acuerdo cuenta con el respaldo de las restantes organizaciones sindicales integrantes de la Comisión Negociadora, que ostentan conjuntamente un **83,11% de la representatividad**, resultando suficiente para la válida aprobación y suscripción del II Plan de Igualdad.

3.2 Ámbito Personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de SICOR SEGURIDAD en el territorio nacional. En consecuencia, se configura como un Plan de Igualdad de ámbito estatal.

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia desde el 05/10/2026 hasta el 04/10/2030.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

3.3 Características del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no estando dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en sus políticas y niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

4 ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de SICOR SEGURIDAD parte de un diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado en la organización cuyos resultados han sido presentados y consensuados con la mesa de negociación.

El presente documento contempla el programa de actuación, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En este apartado se definen una serie de objetivos concretos para cada uno de los ejes de actuación. Dentro de cada uno de los objetivos se incluyen aquí acciones para cada uno de estos.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las acciones que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de género.

5 PROGRAMA DE ACTUACIÓN

El programa de actuación del II Plan de Igualdad de Sicor Seguridad se desarrolla en las medidas recogidas en las fichas del anexo I.

6 REGLAMENTO GENERAL DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

6.1 Comisión de seguimiento: Funciones

Una vez aprobado por las partes el Plan de Igualdad, esta Comisión de Igualdad efectuará la evaluación seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho Plan, con las siguientes atribuciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.
- Interpretar el contenido del Plan.
- Evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
- Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

6.2 Composición

La Comisión de seguimiento está compuesta por los siguientes miembros:

Por parte de la Empresa:

- D. Fernando Hernández-Gil Cáceres, Director de Recursos Humanos.
- D^a. Raquel Herrero Delgado, Responsable de Asesoría jurídica.
- D^a. Magnolia Mar García de Castro, Prevención de Riesgos Laborales.

Por la parte Social:

- Organizaciones sindicales más representativas del sector, en representación de las personas trabajadoras de aquellos centros de trabajo que carecen de representación legal de los trabajadores:
- Por CC.OO del Hábitat: D^a. Alicia Gálvez Molina.
- Por FeSMC-UGT: D^a. María Victoria Embid Martín.
- Por FTSP-USO: D^a. Vanesa Navarro Rodríguez.

Representantes legales de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con representación legal:

- D. Armando García Vargas – UGT.
- D. Miguel Ángel Berzosa Racionero – UGT.
- D. Jose Gabriel Tobarra Herrera – CC.OO del Hábitat.
- D. Antonio Sánchez Garrido – FETICO.
- D. Francisco Jose Baena Pino – CSIF.
- D. Ángel Espinosa Cruz – Alternativa Sindical.

En calidad de asesor de la parte social:

- D. Andrés García-Gil Corrales – UGT.

6.3 Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento se reunirá en los siguientes plazos:

Una primera reunión una vez transcurrido el primer año desde la firma del Plan de Igualdad, que se celebrará el 29 de octubre de 2027, de 10:00 a 12:00 horas.

Posteriormente y durante la vigencia del Plan, la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria (1) una vez al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.

En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de siete días laborales antes de la fecha.

Podrán realizarse reuniones extraordinarias, previa justificación de la parte solicitante, adicionalmente a las ordinarias cuando sea necesario, siempre y cuando se convoque a las partes con un mínimo de 7 días de antelación.

Cualquier integrante de la Comisión de Seguimiento podrá solicitar una reunión extraordinaria.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán entre otros:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación.

El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de asistentes.

Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta.

El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo.

6.4 Procedimiento de revisión del Plan de Igualdad de SICOR

Sin perjuicio de lo anterior, 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

6.5 Medios y recursos puestos a disposición

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente, en especial: lugar o medios adecuados para celebrar las reuniones, material preciso para ellas, así como la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las reuniones de la Comisión de seguimiento tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo a los efectos legalmente previstos. El tiempo de preparación para las reuniones y las propias reuniones no reducirán, en ningún caso, el crédito sindical de las personas que integren

la RLPT en la Mesa Negociadora del Plan de Igualdad. Asimismo, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo. Se tratará por todos los medios de fijar las reuniones en la jornada laboral de la RLPT, en caso de no ser posible por incompatibilidades, el tiempo de la propia reunión será compensado de manera económica u horaria.

6.6 Duración y vigencia

El presente reglamento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad o cualquiera de sus prórrogas.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

En función de la legislación vigente, se cumplirán los requerimientos correspondientes en materia de Igualdad y seguimiento.

6.7 Confidencialidad y deber de sigilo

Quienes componen la Comisión de Seguimiento, así como las personas asesoras están obligadas a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes a excepción de las recogidas en acta que será información pública.

6.8 Solución extrajudicial de conflictos

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

Sin perjuicio de que, en los ámbitos inferiores, las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todos casos a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

6.9 Procedimiento de modificación

El presente procedimiento describe las circunstancias que pueden requerir modificaciones en el Plan de Igualdad y como proceder a modificarlo, así como el procedimiento a seguir para solventar discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del mismo.

El procedimiento de modificación del Plan de Igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión definidos, y que son coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, se implementará en todo caso cuando concurren las circunstancias descritas en el artículo 9.2 del RD 901/2020:

Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes de la normativa.

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.

En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentario.

ANEXO I

FICHAS DE TRABAJO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

EJE: RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Objetivo	0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
Medida	0.1.1. 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.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026.
Indicadores	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza

EJE: RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Objetivo	0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
Medida	0.1.2. Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Correo electrónico creado

EJE: RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Objetivo	0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
Medida	0.1.3. Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social, dentro del comité de cada centro, con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento. Las personas coordinadoras de igualdad que sean designadas en cada comité de centro deberán pertenecer a alguno de los sindicatos firmantes del presente Plan de Igualdad.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Nombramiento de las personas coordinadoras de igualdad y dedicación de 8 horas al mes al desempeño de las funciones asociadas a dicha coordinación.

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo	1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
Medida	1.1.1. Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Noviembre 2026.
Indicadores	Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género.

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo	1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
Medida	1.1.2. Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Diciembre 2026.
Indicadores	Documento de procedimiento

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo	1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
Medida	1.1.3. Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Enero 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Comunicación de la política a la plantilla

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
Medida	1.1.4. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Diciembre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
Medida	1.1.5. Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Noviembre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Canales empleados y N.º de personas a las que llegan desagregado por sexo.

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo	1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
Medida	1.1.6. Implantar un medio de comunicación a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Diciembre de 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Canales empleados, N.º de comunicaciones y N.º de personas que solicitan dichas vacantes.

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo	1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
Medida	1.1.7. Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Diciembre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Análisis del muestreo

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo	1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
Medida	1.1.8. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Diciembre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Muestreo de la documentación

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo	1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Medida	1.2.1. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2027 y anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Medida	1.2.2. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Diciembre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Medida	1.2.3. Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Febrero 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Medida	1.2.4. Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2027 y anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Informe anual /por mujeres hombres.

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Medida	1.2.5. Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2027 y anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Informe anual

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo	1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Medida	1.2.6. Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2027 y anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Informe anual

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo	1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Medida	1.2.7. Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2027 y anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Informe anual por mujeres y hombres

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo	1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Medida	1.2.8. Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos, donde este infrarrepresentado.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo	1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Medida	1.2.9. Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Porcentaje y número de mujeres respecto a hombres, por provincia

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Medida	1.2.10. Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas, siempre que sea posible atendiendo al número de candidatas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Incremento de mujeres sobre diagnóstico

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Medida	1.2.11. Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección, siempre que sea posible atendiendo al número de candidatas.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	N.º de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Medida	1.2.12. Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes, siempre que sea posible atendiendo al número de candidatas.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	N.º de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Medida	1.2.13. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Junio 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.

EJE: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Medida	1.2.14. Promover la realización de acciones formativas, incluidas aquellas que puedan desarrollarse en modalidad online, dirigidas a mujeres y orientadas a facilitar su capacitación y acceso a puestos o categorías profesionales en los que se encuentren infrarrepresentadas, pudiendo recurrirse, cuando resulte adecuado, a la colaboración con entidades externas
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Enero 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.

EJE: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo	2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
Medida	2.1.1. Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Abril 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.

EJE: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
Medida	2.1.2. La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Abril 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.

EJE: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
Medida	2.1.3. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Abril 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Denominaciones neutras

EJE: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias

	en los grupos/categorías/puestos profesionales
Medida	2.2.1. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. N.º de personas afectadas.

EJE: FORMACIÓN	
Objetivo	3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Medida	3.1.1. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Enero 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.

EJE: FORMACIÓN

Objetivo	3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Medida	3.1.2. Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Enero 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.

EJE: FORMACIÓN	
Objetivo	3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Medida	3.1.3. Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Marzo 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	N.º de horas y personas formadas hombre /mujer.

EJE: FORMACIÓN	
Objetivo	3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Medida	3.1.4. Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Revisión de contenidos

EJE: FORMACIÓN	
Objetivo	3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Medida	3.1.5. Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Febrero 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Miembros de la comisión formados.

EJE: FORMACIÓN	
Objetivo	3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Medida	3.1.6. Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Mayo 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	N.º de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.

EJE: FORMACIÓN	
Objetivo	3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
Medida	3.2.1. Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Marzo 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Contenido de la campaña

EJE: FORMACIÓN	
Objetivo	3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
Medida	3.2.2. Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres, de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Junio 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Estudios realizados y sus resultados.

EJE: FORMACIÓN	
Objetivo	3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
Medida	3.2.3. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración, siempre que lo soliciten las personas trabajadoras.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Mayo 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	N.º de veces que se aplica, hombre y mujer.

EJE: FORMACIÓN	
Objetivo	3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
Medida	3.2.4. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Informe de formación

EJE: FORMACIÓN	
Objetivo	3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
Medida	3.2.5. Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Marzo 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres

EJE: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Medida	4.1.1. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Mayo 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Procedimiento elaborado

EJE: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Medida	4.1.2. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Mayo 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Muestreo procedimiento

EJE: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Medida	4.1.3. Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.

EJE: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Medida	4.1.4. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Mayo 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	N.º de promociones internas con relación al n.º de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.

EJE: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo	4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Medida	4.1.5. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Mayo 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	N.º de personas por sexo y registro de datos.

EJE: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo	4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Medida	4.1.6. 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.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Informe estadístico.

EJE: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Medida	4.1.7. Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Informe estadístico.

EJE: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Medida	4.1.8. Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Julio 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Programas diseñados y evolución de la participación de mujeres en procesos de promoción profesional.

EJE: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Medida	4.1.9. Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Tope horario establecido

EJE: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo	4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.
Medida	4.2.1. Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	N.º de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.

EJE: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo	4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.
Medida	4.2.2. Procurar una participación de mujeres de entre el 50% y el 60% en aquellos cursos específicos que, en su caso, se desarrollen para facilitar el acceso a puestos de responsabilidad o estén dirigidos a la promoción profesional vinculada a funciones de responsabilidad, siempre que sea posible atendiendo al número de solicitudes recibidas de mujeres que cumplan los requisitos establecidos para participar en la formación.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Mayo 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	N.º de hombres y mujeres que participan.

EJE: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo	4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.
Medida	4.2.3. Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Mayo 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	% mujeres por grupo y categoría.

EJE: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Objetivo	5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Medida	5.1.1. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.

EJE: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Objetivo	5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Medida	5.1.2. Se revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Diciembre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.

EJE: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Objetivo	5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Medida	5.1.3. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	N.º de veces que se aplica el protocolo y resultados

EJE: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Objetivo	5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Medida	5.1.4. Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación en las evaluaciones de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Diciembre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Incorporación de la perspectiva de género.

EJE: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo	5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Medida	5.1.5. Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Diciembre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Evidencias de la inclusión de la perspectiva de género en los reconocimientos médicos periódicos e iniciales de las personas trabajadoras.

EJE: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo	5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Medida	5.1.6. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Diciembre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Incorporación de la perspectiva de género.

EJE: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo	5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Medida	5.1.7. Proveer en los botiquines de los centros de trabajo una dotación de compresas higiénicas (3-4), para resolver situaciones imprevistas que puedan darse durante la jornada de trabajo.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Marzo 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Nº de centros en los que se incorpora esta medida.

EJE: CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo	6.1.- Garantizar que las condiciones de trabajo de mujeres y hombres sean equitativas, transparentes y libres de discriminación, promoviendo un entorno laboral que facilite la igualdad real en el acceso, el desarrollo profesional, la permanencia y la calidad del empleo.
Medida	6.1.1. La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media.
Plazo de ejecución	Mayo 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.

EJE: CONDICIONES DE TRABAJO	
Objetivo	6.1.- Garantizar que las condiciones de trabajo de mujeres y hombres sean equitativas, transparentes y libres de discriminación, promoviendo un entorno laboral que facilite la igualdad real en el acceso, el desarrollo profesional, la permanencia y la calidad del empleo.
Medida	6.1.2. Se entregarán cuadrantes mensuales 7 días antes de finalizar el mes, salvo aquellos casos en que haya acuerdos de plazos superiores con los diferentes comités o RLPT. Se potenciará la implantación de los cuadrantes anuales en los servicios fijos y estables para la conciliación de la vida personal y laboral.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Noviembre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Muestreo

EJE: CONDICIONES DE TRABAJO	
Objetivo	6.1.- Garantizar que las condiciones de trabajo de mujeres y hombres sean equitativas, transparentes y libres de discriminación, promoviendo un entorno laboral que facilite la igualdad real en el acceso, el desarrollo profesional, la permanencia y la calidad del empleo.
Medida	6.1.3. En los centros de trabajo de titularidad ajena a la Empresa se instará a los titulares de las instalaciones para habilitar espacios femeninos como, por ejemplo, vestuarios, en los centros de trabajo, para facilitar la futura incorporación de mujeres.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Mayo 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Reporte de las comunicaciones realizadas.

EJE: CONDICIONES DE TRABAJO	
Objetivo	6.1.- Garantizar que las condiciones de trabajo de mujeres y hombres sean equitativas, transparentes y libres de discriminación, promoviendo un entorno laboral que facilite la igualdad real en el acceso, el desarrollo profesional, la permanencia y la calidad del empleo.
Medida	6.1.4. Realizar una entrevista o cuestionario de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los motivos de estas, desagregadas por sexo.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Marzo 2027 y anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Reporte estadístico de los motivos de las bajas voluntarias desagregado por sexo.

EJE: CONDICIONES DE TRABAJO	
Objetivo	6.1.- Garantizar que las condiciones de trabajo de mujeres y hombres sean equitativas, transparentes y libres de discriminación, promoviendo un entorno laboral que facilite la igualdad real en el acceso, el desarrollo profesional, la permanencia y la calidad del empleo.
Medida	6.1.5. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa de forma activa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Marzo 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Número de comunicaciones y número de personas con aumento de jornada.

EJE: CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo	6.1.- Garantizar que las condiciones de trabajo de mujeres y hombres sean equitativas, transparentes y libres de discriminación, promoviendo un entorno laboral que facilite la igualdad real en el acceso, el desarrollo profesional, la permanencia y la calidad del empleo.
Medida	6.1.6. Establecer una política general de cobertura de plazas vacantes con personal interno antes de proceder a la contratación de personal externo, fomentando la prioridad de dicha cobertura por mujeres en supuestos de infrarrepresentación, siempre que sea posible.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Marzo 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Información sobre el grado de implantación.

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

Objetivo	7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Medida	7.1.1. Se procurará fomentar una política general orientada a favorecer la cobertura de plazas vacantes con personal interno antes de acudir a la contratación externa, fomentando, en los supuestos de infrarrepresentación femenina, la participación y promoción de mujeres, siempre que resulte posible atendiendo a la existencia de candidaturas internas, la adecuación de los perfiles a los requisitos del puesto y las necesidades organizativas y operativas de la Empresa.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.

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

Objetivo	7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Medida	7.1.2. Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo. RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.

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

Objetivo	7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Medida	7.1.3. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante. El permiso podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada, por días completos, mientras subsista el hecho causante que da derecho al mismo y hasta agotar la duración legalmente prevista. En caso de disfrute fraccionado, la persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa los días concretos de disfrute con la mayor antelación posible, atendiendo a las circunstancias concurrentes, a efectos de facilitar la adecuada planificación y cobertura de los servicios, debiendo mantenerse durante dichos días la situación que da derecho al permiso.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	N.º de solicitudes hombre/mujer.

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

Objetivo	7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Medida	7.1.4. Garantizar que las personas trabajadoras con jornada reducida o distinta de la jornada completa, así como aquellas que se encuentren en situación de suspensión del contrato o excedencia por motivos familiares, no resulten perjudicadas en sus oportunidades de formación y promoción profesional. A estos efectos, se facilitará su participación en los procesos de promoción y, en materia de formación, el acceso a las acciones formativas se adecuará a su situación y, en su caso, a su reincorporación a la empresa.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos

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

Objetivo	7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Medida	7.1.5. Conceder a las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida un permiso retribuido de hasta 16 horas en cómputo anual para la asistencia a consultas, pruebas o tratamientos relacionados con dichas técnicas que deban realizarse necesariamente dentro de la jornada laboral. El permiso se disfrutará por el tiempo indispensable, previa comunicación con la mayor antelación posible y posterior justificación documental de la asistencia.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

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

Objetivo	7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Medida	7.1.6. Establecer una bolsa de hasta 6 horas retribuidas por año natural y persona trabajadora, con independencia del número de hijos/as, para la asistencia a tutorías convocadas por el centro educativo de sus hijos/as menores de 12 años, cuando estas deban celebrarse necesariamente dentro de su jornada de trabajo, con un máximo de 3 horas por tutoría. El permiso se disfrutará por el tiempo indispensable, previa comunicación con la mayor antelación posible y posterior justificación de la asistencia.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y anualmente durante toda la vigencia del Plan
Indicadores	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

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

Objetivo	7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Medida	7.1.7. Acompañamiento a consultas médicas: Se establece una bolsa de 6 horas anuales retribuidas para el acompañamiento a consultas médicas de especialista de: * hijos/as de hasta de 12 años; y * familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, cuando sean mayores de 70 años o tengan reconocido algún grado de dependencia reconocido. En todo caso, deberá aportarse certificado o justificante médico en el que conste expresamente la necesidad de acompañamiento. Esta bolsa tendrá carácter único y no acumulativo, con independencia del número de personas que cumplan los requisitos anteriores.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

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

Objetivo	7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Medida	7.1.8. En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica

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

Objetivo	7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Medida	7.1.9. Las solicitudes de cambio de turno que, por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, puedan plantear las personas trabajadoras cuya situación familiar requiera una adaptación de la prestación de servicios, incluidas aquellas derivadas del régimen de guarda y custodia o de visitas establecido, se tramitarán conforme al procedimiento de adaptación de jornada previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, valorándose en cada caso las necesidades de conciliación planteadas y las necesidades organizativas y productivas de la Empresa.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y anualmente durante toda la vigencia del Plan

Indicadores	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica
-------------	---

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

Objetivo	7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Medida	7.1.10. Las solicitudes de adaptación de los periodos de disfrute de vacaciones formuladas por personas trabajadoras que, como consecuencia de sentencia judicial de separación o divorcio o convenio regulador, tengan establecidos determinados periodos de convivencia con sus hijos/as, serán valoradas atendiendo a las circunstancias familiares acreditadas y a las necesidades organizativas, productivas y de cobertura de los servicios de la Empresa, de conformidad con el régimen de vacaciones aplicable.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y anualmente durante toda la vigencia del Plan
Indicadores	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica

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

Objetivo	7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Medida	7.1.11. Cuando la persona trabajadora opte por la acumulación en jornadas completas del permiso para el cuidado del lactante, se garantizará un periodo de 17 días laborables. En aquellos supuestos en los que, conforme al cálculo de las horas de ausencia que correspondan de acuerdo con la normativa vigente, resultase un periodo superior a 17 días laborables, el permiso se incrementará en un único día laborable adicional, hasta un máximo de 18 días laborables. Este límite no resultará de aplicación cuando del cálculo legal individual resulte un número superior de días, en cuyo caso se reconocerán los días que legalmente correspondan. La duración se incrementará proporcionalmente en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. En todo caso, esta previsión se entiende sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponder conforme a la normativa legal o convencional aplicable.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y anualmente durante toda la vigencia del Plan
Indicadores	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica

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

Objetivo	7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Medida	7.1.12. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y anualmente durante toda la vigencia del Plan
Indicadores	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica

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

Objetivo	7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Medida	7.1.13. Las personas trabajadoras con hijos/as menores de 12 años o personas dependientes a su cargo podrán solicitar cambios puntuales y temporales de jornada o turno para atender situaciones debidamente justificadas que requieran necesariamente su presencia, tales como requerimientos del centro educativo, trámites oficiales u otras circunstancias análogas. La concesión de dichos cambios estará condicionada a las necesidades organizativas y a las condiciones del servicio, debiendo quedar en todo caso garantizada la adecuada cobertura del mismo. Las solicitudes deberán formularse con la mayor antelación posible y serán valoradas individualmente atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso. En caso de que no resulte posible atender la solicitud, esta circunstancia será comunicada a la persona trabajadora, indicando las razones objetivas que la justifiquen. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas, concedidas y denegadas
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y anualmente durante toda la vigencia del Plan
Indicadores	N.º de solicitudes, nº de concesiones y justificación en caso de que no se haya concedido. Todos los datos desagregados por sexo.

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

Objetivo	7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Medida	7.1.14. Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.

Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y anualmente durante toda la vigencia del Plan
Indicadores	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica

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

Objetivo	7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Medida	7.1.15. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Se reconoce a la pareja de la persona gestante una licencia retribuida de hasta 10 horas durante el embarazo, destinada indistintamente a acompañar a las clases de preparación al parto y/o a los exámenes prenatales que deban realizarse necesariamente dentro de la jornada laboral, por el tiempo indispensable, mediante justificación documental y previa comunicación con la mayor antelación posible.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y anualmente durante toda la vigencia del Plan
Indicadores	N.º de solicitudes / n.º concesiones desagregado por sexo

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

Objetivo	7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Medida	7.1.16. Las personas trabajadoras que tengan establecido judicialmente un régimen de guarda y custodia o de visitas respecto de sus hijos/as podrán solicitar la adaptación de sus descansos con el objeto de procurar su coincidencia con los periodos de convivencia establecidos judicialmente. Estas solicitudes se tramitarán conforme al procedimiento de adaptación previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, atendiendo a las necesidades de conciliación acreditadas y a las necesidades organizativas, productivas y de cobertura de los servicios de la Empresa. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la

	empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador, siempre y cuando sea comunicado en tiempo y forma.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	1 mes. Octubre 2026. Anual. Durante todo el plan
Indicadores	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

EJE: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo	8.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Medida	8.1.1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2027 y anualmente durante toda la vigencia del Plan
Indicadores	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo

EJE: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo	8.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Medida	8.1.2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2027 y anualmente durante toda la vigencia del Plan

Indicadores	Informe anual
-------------	---------------

EJE: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Objetivo	8.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Medida	8.1.3. Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Junio 2027 y anualmente durante toda la vigencia del Plan
Indicadores	N.º de mujeres y hombres

EJE: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Objetivo	9.1.- Garantizar la igualdad retributiva
Medida	9.1.1. Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Febrero 2027 Registro, Anual. Febrero 2028 Auditoria bianual. Durante todo el plan.
Indicadores	Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal

EJE: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Objetivo	9.1.- Garantizar la igualdad retributiva
Medida	9.1.2. En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 5 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Marzo 2027 si es en registro. Marzo 2028 si es en auditoría. Durante todo el plan
Indicadores	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento

EJE: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Objetivo	9.1.- Garantizar la igualdad retributiva
Medida	9.1.3. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Enero 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Análisis de los conceptos salariales

EJE: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo	10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Medida	10.1. 1- Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Difusión de la declaración de principios a la plantilla

EJE: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo	10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Medida	10.1.2. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Contenido y número de veces que se ha incluido

EJE: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo	10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Medida	10.1.3. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como la resolución de los mismos.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2027 y anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Elaboración del informe. N.º de procesos y resultado

EJE: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo	10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Medida	10.1.4. Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Acciones y contenido de las mismas

EJE: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo	10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Medida	10.1.5. Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Medidas de difusión del protocolo y comprobación de accesibilidad.

EJE: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo	10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Medida	10.1.6. Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en centros de trabajo donde haya habido algún caso.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Nº de cursos. Nº de asistentes. Contenido

EJE: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo	10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Medida	10.1.7. Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Elaboración del informe. Nº de procesos y conclusiones

EJE: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo	11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Medida	11.1.1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Muestra de comunicaciones

EJE: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo	11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Medida	11.1.2. La situación de víctima de violencia de género podrá acreditarse a través de cualquiera de los medios previstos legalmente en cada momento, entre otros, mediante sentencia condenatoria, orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, informe del Ministerio Fiscal, así como mediante informe de los servicios sociales, servicios especializados o servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente, y por cualesquiera otros títulos previstos en la normativa vigente
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Nº de casos comunicados

EJE: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Objetivo	12.1.- 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
Medida	12.1.1. Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Septiembre 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Revisión documentación

EJE: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Objetivo	12.1.- 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
Medida	12.1.2. Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Septiembre 2027 y durante toda la vigencia del Plan
Indicadores	Elaboración del manual

EJE: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Objetivo	12.1.- 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
Medida	12.1.3. Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Septiembre 2027 y durante toda la vigencia del Plan
Indicadores	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas

EJE: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Objetivo	12.1.- 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
Medida	12.1.4. Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Septiembre 2027 y durante toda la vigencia del Plan
Indicadores	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas

EJE: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
Objetivo	12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
Medida	12.2.1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, difundiendo información a través de los canales de comunicación interna disponibles en la Empresa. A estos efectos, podrá habilitarse una sección específica de “Igualdad de oportunidades” en los tableros de anuncios de aquellos centros en los que resulte posible, complementándose, cuando sea necesario, con otros canales de comunicación interna que permitan facilitar el acceso a la información a toda la plantilla.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta.
Plazo de ejecución	Abril 2027 y durante toda la vigencia del Plan
Indicadores	Creación de la sección y contenidos de la misma

EJE: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
Objetivo	12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
Medida	12.2.2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Abril 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Creación del espacio y contenido

EJE: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
Objetivo	12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
Medida	12.2.3. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Febrero 2027 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Nº de veces

EJE: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
Objetivo	12.3. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
Medida	12.3.1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Noviembre 2026 y anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Campaña y contenido

EJE: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Objetivo	12.3. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
Medida	12.3.2. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre Violencia de género, 8 Marzo Igualdad, 23 de marzo Conciliación y Corresponsabilidad.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Noviembre 2026, Marzo 2027. Anual en cada campaña
Indicadores	Colaboraciones

EJE: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Objetivo	12.4. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
Medida	12.4.1. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Diseño y difusión de la campaña

EJE: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Objetivo	12.4. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
Medida	12.4.2. 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.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan
Indicadores	Nº de personas informadas

EJE: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Objetivo	12.4. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
Medida	12.4.3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Plazo de ejecución	Febrero 2027 y anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Espacio en la memoria

EJE: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Objetivo	12.5. Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de
----------	--

	conciliación y corresponsabilidad
Medida	12.5.1. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Folleto y nº de personas informadas

EJE: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Objetivo	12.5. Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad
Medida	12.5.2. Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019
Persona/Dpto. Responsable	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Plazo de ejecución	Octubre 2026 y durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores	Folleto y nº de personas informadas

II – CRONOGRAMA

(Calendario con prioridades estimadas)

Nota:

- Rojo aquellas acciones marcadas como prioridad alta.
- Ambar aquellas acciones marcadas como prioridad media.
- Verde aquellas acciones marcadas como prioridad baja.



Eje 3: Formación																										
3.1.1.																										EF
3.1.2.																										EF
3.1.3.																										EF
3.1.4.																										EF
3.1.5.																										EF
3.1.6.																										EF
3.2.1.																										EF
3.2.2.																										EF
3.2.3.																										EF
3.2.4.																										EF
3.2.5.																										EF
Eje 4: Promoción profesional																										
4.1.1.																										EF
4.1.2.																										EF
4.1.3.																										EF
4.1.4.																										EF
4.1.5.																										EF
4.1.6.																										EF
4.1.7.																										EF
4.1.8.																										EF
4.1.9.																										EF
4.2.1.																										EF
4.2.2.																										EF
4.2.3.																										EF
Eje 5: Salud laboral desde la perspectiva de género																										
5.1.1.																										EF
5.1.2.																										EF
5.1.3.																										EF
5.1.4.																										EF
5.1.5.																										EF
5.1.6.																										EF



Eje 6: Condiciones de trabajo																								
6.1.1.																								
6.1.2.																								
6.1.3.																								
6.1.4.																								
6.1.5.																								
6.1.6.																								
Eje 7: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral																								
7.1.1.																								
7.1.2.																								
7.1.3.																								
7.1.4.																								
7.1.5.																								
7.1.6.																								
7.1.7.																								
7.1.8.																								
7.1.9.																								
7.1.10.																								
7.1.11.																								
7.1.12.																								
7.1.13.																								
7.1.14.																								
7.1.15.																								
Eje 8: Infrarrepresentación femenina																								
8.1.1.																								
8.1.2.																								
8.1.3.																								

Eje 9: Retribuciones y auditoría salarial																								
9.1.1.																								
9.1.2.																								
9.1.3.																								
Eje 10: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo																								
10.1.1.																								
10.1.2.																								
10.1.3.																								
10.1.4.																								
10.1.5.																								
10.1.6.																								
10.1.7.																								
Eje 11: Violencia de género																								
11.1.1.																								
11.1.2.																								
11.1.3.																								
Eje 12: Lenguaje y comunicación no sexista																								
12.1.1.																								
12.1.2.																								
12.1.3.																								
12.1.4.																								
12.2.1.																								
12.2.2.																								
12.2.3.																								
12.3.1.																								
12.3.2.																								
12.4.1.																								
12.4.2.																								
12.4.3.																								
12.5.1.																								
12.5.2.																								

PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL

PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL DE SICOR SEGURIDAD EL CORTE INGLÉS, S.L.

I. DEFINICIONES.....	5
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	6
2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	7
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	7
4.1 FIGURAS MEDIADORAS (SE PUEDE DEFINIR OTRO TIPO DE DENOMINACIÓN PARA ESTAS FIGURAS SEGÚN LO NEGOCIADO EN LA EMPRESA: FIGURAS MEDIADORAS / FIGURAS ASESORAS / AGENTES DE IGUALDAD, ETC.)	8
4.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	8
4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras.....	8
4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual.....	9
4.3. CONFIDENCIALIDAD, INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL.....	10
5. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL.....	10
5.1. MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LA EMPRESA	11
5.2. MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	16
5.3. MEDIDAS DE FORMACIÓN	16
5.4. RECURSOS DE INFORMACIÓN GENERAL Y ASESORAMIENTO.....	17
5.5. DERECHOS EN MATERIA DE PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y AYUDAS SOCIALES A LAS VÍCTIMAS.....	17
5.6. BONIFICACIONES, REDUCCIONES, A LAS EMPRESAS POR LA CONTRATACIÓN LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL	18
6. NORMATIVA DE REFERENCIA.....	19
7. SEGUIMIENTO.....	19
8. ANEXOS.....	20

1 I. Definiciones

- **Violencia de género**

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

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

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

- **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

¹En adelante, Ley Orgánica 1/2004

²En adelante, Ley Orgánica 10/2022

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

2. Declaración de principios

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género 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 SICOR SEGURIDAD EL CORTE INGLÉS, S.L. con NIF B84128032 y domicilio social en calle Maestro Alonso, 24, 28028 Madrid. 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, siempre que dicha situación quede acreditada por cualquiera de los medios previstos en el apartado 4.2.2 del presente protocolo.

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, siempre que dicha situación quede acreditada por cualquiera de los medios previstos en el apartado 4.2.2 del presente protocolo.

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.

SICOR SEGURIDAD EL CORTE INGLÉS, Sinsta 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.

3 2. 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 los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4 3. Ámbito de aplicación

El protocolo será de aplicación a las trabajadoras de la empresa, sin perjuicio de las medidas de coordinación, información y protección que resulten legalmente exigibles respecto de personal perteneciente a otras empresas que preste servicios en sus centros de trabajo.

5 4. Procedimiento de actuación

6.1 4.1 Figuras mediadoras

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a dos personas representantes en esta comisión, una por la parte empresarial y otra por la parte social, 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.

6.2 4.2. Procedimiento de actuación

4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras

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

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

Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, 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.

4.2.2 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.

A) Acreditación de la situación de violencia de género

De conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la situación de violencia de género podrá acreditarse mediante:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Orden de protección.
- Cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.
- Cualquier otro título de acreditación previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a los correspondientes derechos y recursos.

B) Acreditación de la situación de violencia sexual

De conformidad con lo previsto en el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la situación de violencia sexual podrá acreditarse mediante:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia sexual.
- Orden de protección.
- Cualquier otra resolución judicial que declare la existencia de violencia sexual o acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia sexual.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia sexual de la Administración Pública competente.
- Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en aquellos casos que hayan sido objeto de actuación inspectora.
- Sentencia recaída en el orden jurisdiccional social.
- Cualquier otro título de acreditación previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a los correspondientes derechos y recursos.

En todo caso, serán igualmente válidos cualesquiera otros medios de acreditación que pudieran establecerse en la normativa vigente en cada momento.

6.3 4.3. 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 hacía 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.

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

6.4 5.1. Medidas de protección en la empresa

Las medidas previstas en este apartado se aplicarán en los términos indicados a continuación, atendiendo a las circunstancias acreditadas de cada caso y a las necesidades organizativas y productivas de 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*

Cuando, atendiendo a las circunstancias concurrentes y a las posibilidades organizativas existentes, la necesidad de protección no pueda ser atendida mediante un cambio de turno, servicio o centro de trabajo -cuando exista vacante que permita adoptar dicha medida-, ni mediante otra medida organizativa adecuada, se concederá un (1) día de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual, siempre que la ausencia resulte necesaria para garantizar su protección y esté debidamente justificada. Este permiso podrá destinarse, entre otros supuestos, a mudanzas o traslados de domicilio, retiros temporales u otras circunstancias análogas directamente relacionadas con su protección

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- ☐ Avisar de la ausencia 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 la ausencia trae causa de la situación de violencia de género, mediante cualquiera de los medios referidos en el inciso 4.2.2.

• **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.

Trabajo a distancia: De conformidad con el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá realizar su trabajo total o parcialmente a distancia, o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y las funciones desarrolladas. Atendiendo a la naturaleza de la actividad de la empresa, esta modalidad no resulta aplicable con carácter general a los puestos operativos vinculados a la prestación presencial de

servicios de seguridad, sin perjuicio de su aplicación en aquellos puestos concretos en los que, por su naturaleza y funciones, resulte compatible. La eventual negativa deberá estar motivada por razones objetivas.

- **Traslado o cambio de centro de trabajo**

En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual por este motivo, la duración inicial del traslado será de 6 meses, con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo o campaña, siempre que subsistan las circunstancias que dieron lugar al traslado o cambio de centro inicial.

- **Excedencia con reserva de puesto de trabajo**

Con carácter adicional y distinto al derecho legal a la suspensión del contrato de trabajo regulado en el apartado siguiente, las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual podrán solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante un periodo máximo de un (1) año. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con un (1) mes de antelación.

- **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 cumpla los requisitos legales establecidos para ello.

Asimismo, en el momento de la extinción de la relación laboral por esta causa, la empresa abonará a la trabajadora una cantidad equivalente a dos mensualidades de su salario.

- **Suspensión del contrato**

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá suspender el contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo, de conformidad con los artículos 45.1.n) y 48.10 del Estatuto de los Trabajadores, 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 18 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.

El periodo de suspensión tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, en los términos previstos en el artículo 165.5 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- **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).

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

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

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

Evitar la prestación simultánea de servicios en los casos en que la trabajadora víctima de violencia de género y/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.

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

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos como consecuencia de una situación de violencia de género y/o violencia sexual, la empresa complementará la prestación económica de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de la retribución de la trabajadora, con un límite máximo de 18 meses por proceso de incapacidad temporal.

A efectos del cálculo del complemento, se computarán los conceptos variables conforme al promedio de los tres meses inmediatamente anteriores al inicio de la situación de incapacidad temporal, quedando excluidos, en todo caso, el plus festivo, los turnos especiales, los sábados adicionales, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

La vinculación de la incapacidad temporal con la situación de violencia de género y/o violencia sexual se acreditará mediante informe de los servicios sociales o de los

servicios de salud, garantizándose en todo caso la confidencialidad de la información aportada.

6.5 5.2. 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).

- **Convenios de colaboración.**

La empresa procurará establecer convenios de colaboración con el tejido asociativo, ayuntamientos u otros, que dispongan de servicios especializados para orientar y asesorar a las víctimas de violencia de género y/o sexuales. Así como para la contratación de mujeres víctimas con dicha condición.

6.6 5.3. 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.

6.7 5.4. Recursos de información general y asesoramiento

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

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

- 112 emergencias
- 016 – online@msssi.es
- Policía Nacional 091 y Guardia Civil 062 – APP AlertCops (envía una señal de alerta a la policía con la localización)
- En la Comunidad de Madrid, Centro de Crisis 24 horas Pilar Estébanez, para la atención a mujeres víctimas de violencia sexual: en el teléfono gratuito 900 869 947 o el whatsapp 602 224 417.
- CIMASCAM (Centro de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia Sexual en la Comunidad de Madrid): teléfono 91 534 0922, o en la dirección C/Pedro Muguruza 1, 1º, Madrid.

6.8 5.5. 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).

6.9 5.6. 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

El período de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo como consecuencia de una situación de violencia de género tendrá la consideración de período de cotización efectiva, en los términos previstos legalmente, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social.

Asimismo, dicho período será tenido en cuenta para el cumplimiento de los períodos de cotización exigidos para acceder a las prestaciones correspondientes, así como para la determinación de su base reguladora y, en su caso, del porcentaje aplicable, considerándose a la trabajadora en situación asimilada a la de alta en los términos establecidos por la normativa de Seguridad Social.

Durante este período se mantendrá, asimismo, el derecho a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

7 6. Normativa de referencia

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 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 Género de la Comunidad de Madrid
- Convenio de Estambul 11v.2011
- Ley General de la Seguridad Social
- Estatuto de los Trabajadores/as

- Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas

8 7. 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.

La información se facilitará de forma agregada y anonimizada, sin incluir ningún dato que permita identificar directa o indirectamente a las trabajadoras afectadas.

9 8. Anexos

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 SICOR SEGURIDAD EL CORTE INGLÉS, S.L., 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:

- MARIA CARMEN CASTELL DIAZ, administración RRHH, mariacarmen.castelldiaz@gruposicor.com
- Nombre, apellido, puesto y medios de contacto

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

- MAGNOLIA MAR GARCIA DE CASTRO, técnico PRL, magnoliamar.garciadecastro@gruposicor.com

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 SICOR SEGURIDAD EL CORTE INGLÉS, S.L. y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, han suscrito un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género 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 SICOR SEGURIDAD EL CORTE INGLÉS, S.L. y la RLPT instamos a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos desarrollados en el protocolo así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

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

Por la Empresa:

D. Fernando Hernando Gil Cáceres

D^a. Raquel Herrero Delgado

D^a. Magnolia Mar García de Castro

Por la parte social:

D^a. Alicia Gálvez Molina

D^a. María Victoria Embid Martín

D^a. Vanesa Navarro Rodríguez

D. Armando García Vargas

D. Miguel Ángel Berzosa Racionero

D. Antonio Sánchez Garrido

D. José Gabriel Tobarra Herrera

D. Ángel Espinosa Cruz

D. Francisco Jose Baena Pino