



PLAN DE IGUALDAD

OPCON SEGURIDAD

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2026-2030



ÍNDICE	PÁGINA
1. Introducción	2
2. Nombre de la empresa	3
3. Características generales de la empresa	4
4. Compromiso con la igualdad	6
5. Análisis	7
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas	7
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados	9
5.3. Fecha de realización del diagnóstico	9
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración	9
6. Conclusiones del análisis de datos	9
6.1. Selección y contratación	10
6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	12
6.3. Formación	13
6.4. Promoción profesional	15
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva	17
6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral	19
6.7. Infrarrepresentación femenina	20
6.8. Retribuciones	23
6.9. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual	28
6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género	29
6.11. Comunicación e imagen interna y externa	30
6.12. Violencia de género y/o violencia sexual	31
7. Objetivos	32
7.1. Objetivos generales	32
7.2. Objetivos específicos	33
8. Medidas del Plan de Igualdad	33
8.1. Medidas	33
8.2. Presupuesto	64
8.3. Cronograma	65
9. Ámbito de aplicación y vigencia	72
10. Seguimiento y evaluación	73
11. Procedimiento de modificación	79
12. Sistema de resolución de conflictos	80
13. Registro del Plan de Igualdad	80
14. Glosario	80
15. Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual por razón de sexo	82

1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene Opcon Seguridad ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de Opcon Seguridad

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si Opcon Seguridad respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla y sus necesidades.
 2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2025

2, OPCON SEGURIDAD

Identificación de la empresa

Datos de la entidad

Información

Nombre o Razón Social:	OPCON SEGURIDAD S.L.
Forma jurídica:	Sociedad Limitada
C.I.F.:	B-23662976
Actividad principal:	Servicios de Seguridad Privada
Domicilio social:	Avenida de Granada, 57. Bloque 1, 1ºB
Provincia:	Jaén
Municipio:	Jaén
Teléfono:	953 243 727
Correo electrónico:	central@grupoopcon.com
Página web:	www.grupoopcon.com

Breve descripción de la empresa

OPCON SEGURIDAD S.L. es una empresa dedicada a la prestación de **servicios de seguridad privada**, que desarrolla su actividad conforme a la legislación vigente en materia de seguridad y protección, ofreciendo soluciones integrales a empresas, instituciones y particulares.

La compañía cuenta con un equipo humano especializado en distintas áreas del sector, destacando por su profesionalidad, responsabilidad y compromiso con la **calidad del servicio y la mejora continua**.

Asimismo, OPCON SEGURIDAD mantiene un firme compromiso con los valores de **igualdad de trato, oportunidades y no discriminación**, promoviendo un entorno laboral inclusivo en el que se respeten los derechos y el desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras, sin distinción de género, edad o condición.

El presente Plan de Igualdad se enmarca dentro de esa voluntad de la empresa por avanzar hacia una gestión más equitativa y responsable, alineada con los principios de la normativa vigente y las buenas prácticas en materia de igualdad

3. Características generales de la empresa

Actividad y ámbito de actuación

OPCON SEGURIDAD S.L. es una empresa del sector de la **seguridad privada** que desarrolla su actividad desde el año **2010**, contando con la correspondiente **autorización administrativa para la prestación de servicios de seguridad**, inscrita con el **número 3752**.

La actividad principal de la empresa se centra, entre otras, en las siguientes áreas:

- Vigilancia y protección de bienes, instalaciones y espacios.
- Prestación de servicios de seguridad en el ámbito de la **carga aérea**.

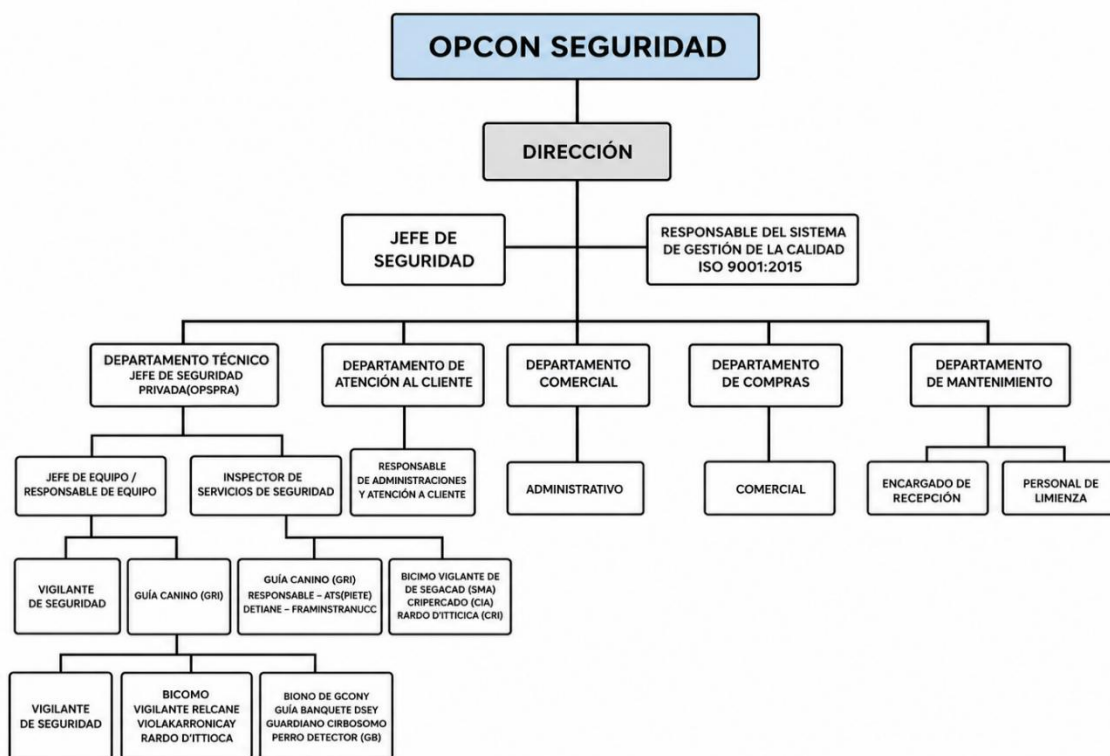
OPCON SEGURIDAD dispone de las **certificaciones y habilitaciones necesarias** para operar en entornos de seguridad de alta exigencia, ofreciendo **cobertura a nivel nacional** en los servicios relacionados con la carga aérea.

Para el desarrollo de esta actividad, la empresa emplea **unidades caninas especializadas en detección**, lo que permite la implantación de sistemas de seguridad altamente fiables y eficientes. Este método contribuye a una optimización significativa de los tiempos de inspección, mejorando el rendimiento operativo y la eficacia de los procesos en las compañías de carga.

En el ámbito específico de la **seguridad de la carga aérea**, los equipos de detección utilizados por OPCON SEGURIDAD se encuentran **debidamente certificados por la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA)**, garantizando así el estricto cumplimiento de la normativa vigente aplicable en esta materia.

OPCON SEGURIDAD S.L. dispone de una única delegación empresarial ubicada en Jaén, donde se centralizan las funciones de dirección, administración, gestión de recursos humanos y coordinación de los distintos centros de trabajo de la empresa.

La actividad de la empresa consiste en la prestación de servicios de seguridad privada en centros de trabajo distribuidos por diferentes provincias del territorio nacional.



PROVINCIA	Nº PERSONAS TRABAJADORAS	R.L.T.
ALAVA	5	NO
ALICANTE	9	1
BARCELONA	20	NO
CASTELLÓN	18	NO
JAÉN	31	1
MADRID	7	NO
MÁLAGA	24	NO
SEVILLA	3	NO
VALENCIA	9	1
ZARAGOZA	1	NO
TOTAL	127	3

PROVINCIA	PLANTILLA TOTAL	MUJERES Nº	MUJERES %	HOMBRES Nº	HOMBRES %
ALAVA	5	3	60%	2	40%
ALICANTE	9	4	44,4%	5	55,6%
BARCELONA	20	4	20,00%	16	80%
CASTELLÓN	18	3	16,67%	15	83,33%
JAÉN	31	4	12,90%	27	87,10%

MADRID	7	0	00,00%	7	100,00%
MÁLAGA	24	1	4,17%	23	95,83%
SEVILLA	3	1	33,3%	2	66,7%
VALENCIA	9	2	22,22%	7	77,78%
ZARAGOZA	1	1	100%	0	0%
TOTAL	127	23	18,11%	104	81,89%

4. Compromiso con la igualdad

En Opcon Seguridad somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, *a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, por ello, se promovió la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

5. Análisis

Para realizar el diagnóstico hemos seguido lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- 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, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual.

- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

Interpretación de los índices de datos cuantitativos:

- **Índice de Distribución** (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
 - % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
 - % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontalPara establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- **Índice de concentración** (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
 - %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
 - %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- **Documentación e informes internos** relativos a las políticas, procesos, procedimientos, herramientas e iniciativas desarrolladas por la empresa en materia de gestión de personal y recursos humanos.
- **Información facilitada por las personas responsables de la gestión de personal y de la organización de la empresa**, a través de entrevistas y consultas realizadas durante el proceso de elaboración del diagnóstico.
- **Cuestionarios dirigidos al departamento de personal**, destinados a recabar información cualitativa sobre los distintos ámbitos objeto de análisis.
- **Encuesta dirigida a la plantilla**, con el fin de conocer su percepción sobre diferentes aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

El análisis cualitativo se ha completado mediante el estudio de diversa documentación de carácter interno y externo, entre la que se encuentra el Convenio Colectivo de aplicación, el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, las ofertas de empleo, las comunicaciones internas dirigidas a la plantilla y los procedimientos de selección, contratación, promoción y formación.

La información obtenida a través de estas fuentes se ha analizado conjuntamente con los datos cuantitativos facilitados por la empresa, permitiendo disponer de una visión global de la situación de OPCON SEGURIDAD S.L. en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sirviendo de base para la elaboración del diagnóstico y la determinación de los objetivos y medidas del presente Plan de Igualdad.

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa a 31 de diciembre de 2025 y a la actividad desarrollada durante el año 2025 completo.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante el periodo de negociación del plan, entre los meses de mayo y junio de 2026

5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han participado las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

Por parte de la empresa (OPCON SEGURIDAD S.L.):

- Rafael de la Torre Marchal, responsable de Personal y Recursos Humanos.
- Eugenio Moreno Reviriego, responsable de Seguridad.

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

La comisión negociadora del presente Plan de Igualdad se ha constituido conforme a lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020. En aquellos centros de trabajo o ámbitos donde no existe representación legal de las personas trabajadoras, la representación se ha articulado mediante la participación de las organizaciones sindicales más representativas y representativas del sector legitimadas para formar parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras por los centros con RLPT:

- Francisco José Toledo, delegado de personal por USO
- Ramón Orts Jiménez, delegado de personal por CCOO.
- Manuel Pascual Segura Iborra, delegado de personal por UGT

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras por los centros sin RLPT (sindicatos representativos del sector):

- María Victoria Embid Martín, dirección sectorial seguridad privada por FSMC UGT
- Marian López Martínez, representante CCOO HABITAT
- Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria estatal de igualdad por FTSP- USO

6. Conclusiones del análisis de datos

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

6.1. Selección y contratación

Durante el ejercicio 2025 se han producido un total de **50 incorporaciones**, de las cuales **9 corresponden a mujeres (18%) y 41 a hombres (82%)**.

La distribución de las incorporaciones según el tipo de acceso a la empresa ha sido la siguiente:

Sexo	Contratación directa	%	SUBROGACIÓN	%	Total
Mujeres	9	100,00%	0	0,00%	9
Hombres	36	87,80%	5	12,20%	41
Total	45	90,00%	5	10,00%	50

Entre las mujeres, el **100% de las incorporaciones corresponden a contrataciones directas**, no habiéndose producido incorporaciones por subrogación durante el periodo analizado.

En el caso de los hombres, el **87,80% de las incorporaciones corresponden a contrataciones directas**, mientras que el **12,20% restante se han producido mediante procesos de subrogación**.

Se observa una menor presencia femenina en las nuevas incorporaciones realizadas durante el ejercicio analizado, circunstancia que puede relacionarse con la masculinización histórica del sector de la seguridad privada y con la menor disponibilidad de candidaturas femeninas en determinados puestos operativos.

No obstante, los datos analizados muestran que la totalidad de las incorporaciones femeninas se han realizado mediante contratación directa, evidenciando que los procesos de selección desarrollados por la empresa se realizan bajo criterios objetivos de mérito, capacidad y adecuación al puesto, sin apreciarse indicios de discriminación por razón de sexo.

Propuesta de mejora

Continuar fomentando la incorporación de mujeres a la plantilla mediante la difusión de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo, promoviendo la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y favoreciendo, en igualdad de condiciones de idoneidad, la contratación del sexo menos representado.

Ceses de personal

Durante el ejercicio 2025 se produjeron un total de **20 bajas o ceses** en la empresa, de los cuales **4 correspondieron a mujeres y 16 a hombres**.

Las mujeres representaron el **20,00%** del total de ceses producidos durante el período analizado, mientras que los hombres representaron el **80,00%**.

Teniendo en cuenta la composición general de la plantilla, no se observan indicios de una incidencia diferencial de las bajas por razón de sexo, apreciándose una distribución coherente con la estructura demográfica de la empresa, caracterizada por una mayor presencia masculina en el conjunto de la plantilla

SEXO	Nº DE CESES	%	TOTAL
Mujeres	4	20	4
Hombres	16	80	16
Total	20	100	20

ASPECTOS ANALIZADOS	SÍ	NO
La selección y contratación se realiza conforme a criterios establecidos por la Dirección y RR.HH.	☒	☐
La selección y contratación se realiza conforme a criterios definidos por cada departamento.	☒	☐
No existen criterios definidos y cada persona responsable fija los suyos propios.	☐	☒
En igualdad de condiciones se prioriza la candidatura del sexo infrarrepresentado.	☒	☐
La selección es realizada por personal directivo.	☒	☐
La selección es realizada por el equipo de RR.HH.	☒	☐
La selección es realizada por responsables de departamentos.	☒	☐
La selección es realizada por un equipo externo.	☐	☒
Se procura una composición mixta del equipo de selección.	☒	☐
Las personas encargadas cuentan con formación en igualdad.	☒	☐
Se realizan entrevistas personales.	☒	☐
Se realizan pruebas psicotécnicas.	☒	☐
Las preguntas son similares para mujeres y hombres.	☒	☐
Se evitan preguntas sobre situación personal o familiar.	☒	☐
Llegan más currículos de hombres que de mujeres.	☒	☐
Llegan más currículos de mujeres que de hombres.	☐	☒
Llega un número similar de currículos de ambos sexos.	☐	☒
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso.	☐	☒
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso.	☐	☒
Hombres y mujeres superan el proceso con igual facilidad.	☒	☐
Se seleccionan más hombres que mujeres.	☒	☐
Se seleccionan más mujeres que hombres.	☐	☒
La selección de mujeres y hombres está equilibrada.	☐	☒
Las ofertas se difunden mediante prensa.	☐	☒
Las ofertas se difunden mediante comunicación interna.	☒	☐
La información llega por igual a toda la plantilla.	☒	☐
Se utilizan imágenes no sexistas.	☒	☐
Se utiliza lenguaje no sexista.	☒	☐

6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Distribución de la plantilla según categorías y grupos profesionales

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
JEFE DE SEGURIDAD	0	3	Masculinizada
VIGILANTE DE SEGURIDAD	20	99	Masculinizada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	1	Equilibrada
JEFA ADMINISTRATIVA	1	0	Feminizada
JEFE DE PERSONAL	0	1	Masculinizada
TITULADA DE GRADO	1	0	Feminizada

Del análisis de la distribución de la plantilla por categorías profesionales se observa una presencia mayoritaria de hombres en la organización, circunstancia que se encuentra directamente relacionada con la masculinización histórica del sector de la seguridad privada.

La categoría de **Vigilante de Seguridad**, que constituye el principal grupo profesional de la empresa con un total de 119 personas trabajadoras, está integrada por **20 mujeres (16,81%) y 99 hombres (83,19%)**, lo que evidencia una categoría claramente masculinizada. No obstante, la representación femenina en esta categoría se sitúa en porcentajes próximos e incluso superiores a los datos medios habitualmente observados en el sector de la seguridad privada.

En la categoría de **Jefe de Seguridad**, integrada por tres personas trabajadoras, la totalidad de los puestos están ocupados por hombres, representando estos el **100%** de la categoría.

La categoría de **Auxiliar Administrativo** presenta una distribución equilibrada, con **una mujer y un hombre**, lo que supone una representación del **50% para cada sexo**.

Por su parte, las categorías de **Jefa Administrativa** y **Titulada de Grado** están ocupadas íntegramente por mujeres, representando estas el **100%** de dichas categorías, mientras que la categoría de **Jefe de Personal** está ocupada por un hombre, representando igualmente el **100%** de la misma.

En términos generales, se aprecia una segregación horizontal moderada, observándose una mayor presencia masculina en los puestos operativos vinculados a la seguridad privada y una mayor representación femenina en determinados puestos administrativos y técnicos.

Distribución de la plantilla según niveles jerárquicos

En relación con los puestos de mayor responsabilidad, que en la empresa se concretan en cuatro posiciones directivas y de gestión (Jefe de Seguridad, Jefe de Personal, Jefa Administrativa y Titulada de Grado), se observa una representación equilibrada por sexo, con **dos mujeres y dos hombres**, lo que supone una participación femenina del **50%** y una participación masculina igualmente del **50%**.

Este dato pone de manifiesto que el acceso a los puestos de responsabilidad se realiza atendiendo a criterios objetivos de cualificación, experiencia, formación e idoneidad profesional, sin apreciarse diferencias derivadas del sexo de las personas trabajadoras.

Asimismo, la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad administrativa y técnica evidencia la inexistencia de barreras formales para su promoción profesional dentro de la organización.

Propuestas de mejoras:

No obstante, se recomienda continuar impulsando medidas dirigidas a incrementar la presencia femenina en las categorías operativas de seguridad, especialmente en la categoría de Vigilante de Seguridad, contribuyendo así a reducir la segregación ocupacional tradicional existente en el sector.

6.3. Formación

Durante el ejercicio 2025 han recibido formación un total de **127 personas trabajadoras**, de las cuales **23 son mujeres (18,11%)** y **104 son hombres (81,89%)**.

La formación impartida ha estado orientada principalmente a la capacitación profesional en materia de seguridad privada y seguridad de la aviación civil (AVSEC), así como a la actualización de conocimientos técnicos y administrativos necesarios para el adecuado desempeño de las funciones encomendadas.

Formación AVSEC C3A-C3B

En materia de seguridad de la aviación civil (AVSEC), un total de **36 personas trabajadoras** han recibido formación correspondiente a las certificaciones **C3A-C3B**, con una duración total de **20 horas por persona** (10 horas cada seis meses).

SEXO	PARTICIPANTES	%
Mujeres	10	27.78
Hombres	26	72,22
Total	36	100

Las horas totales impartidas en esta acción formativa ascienden a **720 horas de formación**.

Formación AVSEC C4A-C4B

Asimismo, se ha impartido formación AVSEC correspondiente a las certificaciones **C4A-C4B**, con una duración de **20 horas por persona**, dirigida a un total de **15 personas trabajadoras**.

SEXO	PARTICIPANTES	%
Mujeres	4	26,67
Hombres	11	73,33
Total	15	100

Las horas totales impartidas en esta acción formativa ascienden a **300 horas de formación**.

Formación de actualización profesional para Vigilantes de Seguridad

La empresa ha impartido además **cinco acciones formativas presenciales de actualización profesional**, dirigidas al personal operativo de Vigilancia de Seguridad, con una duración total de **20 horas por participante**.

Han participado un total de **78 Vigilantes de Seguridad**, distribuidos de la siguiente forma:

SEXO	PARTICIPANTES	%
Mujeres	3	3,85
Hombres	75	96,15
Total	78	100

Las horas totales impartidas en esta formación ascienden a **1.560 horas de formación**.

Formación de Instructores AVSEC para Seguridad Privada

Un **jefe de Seguridad** y el **jefe de Personal** han realizado formación especializada como **Instructores AVSEC para Seguridad Privada**, con una duración de **35 horas presenciales**.

Sexo	Participantes	%
Mujeres	0	0,00%
Hombres	2	100,00%
Total	2	100%

Las horas totales impartidas en esta acción formativa ascienden a **70 horas de formación**.

Formación administrativa y de facturación

El personal de administración ha recibido formación específica en materias relacionadas con la gestión administrativa, facturación y procedimientos internos de control económico-administrativo.

Han participado un total de **4 personas trabajadoras**, con una duración de **20 horas por participante**.

Sexo	Participantes	%
Mujeres	3	75,00%
Hombres	1	25,00%
Total	4	100%

Las horas totales impartidas en esta acción formativa ascienden a **80 horas de formación**.

Resumen de la formación impartida

Durante el ejercicio analizado se han impartido un total de **2.590 horas de formación**, distribuidas entre distintas acciones formativas relacionadas con la seguridad privada, la seguridad de la aviación civil (AVSEC), la capacitación de instructores y la formación administrativa especializada.

La formación ha sido ofrecida atendiendo exclusivamente a criterios profesionales, funcionales y organizativos, sin establecer diferencias de acceso en función del sexo de las personas trabajadoras.

Organización de la formación

OPCON SEGURIDAD S.L. planifica y desarrolla las acciones formativas atendiendo a las necesidades operativas de los servicios, los requisitos normativos exigibles y las necesidades detectadas por la dirección de la empresa y los responsables operativos.

La formación se comunica a las personas trabajadoras afectadas en función de los requisitos del puesto de trabajo, las habilitaciones necesarias para el desempeño de sus funciones y las necesidades organizativas de cada servicio.

No se organiza ni se oferta formación diferenciada para hombres y mujeres, garantizándose la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

Formación en igualdad y prevención del acoso

Durante el ejercicio 2025 no se han desarrollado acciones formativas específicas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual o por razón de sexo, diversidad o corresponsabilidad.

No obstante, la empresa manifiesta su compromiso con la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad, contemplándose la incorporación progresiva de este tipo de acciones formativas dentro de la planificación formativa futura, especialmente dirigidas a mandos intermedios, personal con responsabilidades organizativas y al conjunto de la plantilla.

Propuestas de mejoras:

- Implantar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para toda la plantilla.
- Desarrollar acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Formar específicamente a mandos intermedios, responsables de equipo y personal directivo en materia de igualdad y prevención del acoso.
- Continuar fomentando la participación de mujeres en las acciones formativas vinculadas a la actividad operativa de seguridad privada y seguridad aeroportuaria.
- Mantener criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios en el acceso a la formación.

6.4. Promoción profesional

Durante el período objeto de análisis se han producido un total de **2 promociones profesionales** dentro de la plantilla de OPCON SEGURIDAD, S.L.

La distribución de las promociones realizadas según sexo ha sido la siguiente:

Sexo	Nº promociones	%
Mujeres	0	0,00%
Hombres	2	100,00%
TOTAL	2	100,00%

En relación con los procesos de promoción profesional desarrollados durante el período analizado, se observa que el **100% de las promociones correspondieron a trabajadores varones**.

No obstante, este resultado debe interpretarse atendiendo a las características estructurales de la empresa, que cuenta con una plantilla reducida en los niveles superiores y con limitadas

oportunidades de promoción, propias de una organización de pequeño tamaño y con una estructura jerárquica claramente definida.

Los ascensos registrados correspondieron concretamente a los puestos de **Jefe de Seguridad** e **Inspector de Servicios**, tratándose de promociones vinculadas a perfiles altamente especializados, para cuyo desempeño se requieren habilitaciones específicas, experiencia previa acreditada, conocimientos técnicos y una trayectoria profesional consolidada dentro del sector.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la reducida dimensión de la muestra analizada (dos promociones) impide extraer conclusiones estadísticamente significativas desde una perspectiva de género, no apreciándose indicios de discriminación en los criterios utilizados para la cobertura de dichos puestos.

Los procesos de promoción interna desarrollados por la empresa se fundamentan en criterios objetivos relacionados con la capacitación profesional, experiencia, formación, desempeño y adecuación al puesto de trabajo, sin que el sexo constituya un elemento de valoración en la toma de decisiones.

Teniendo en cuenta la composición global de la plantilla y el reducido número de promociones producidas durante el ejercicio analizado, la diferencia porcentual observada no puede considerarse representativa de una desigualdad estructural en el acceso a la promoción profesional dentro de la empresa.

Propuestas de mejoras:

- Mantener criterios objetivos, transparentes y basados en la cualificación, experiencia y méritos profesionales en todos los procesos de promoción interna.
- Favorecer el acceso de mujeres a acciones formativas y de especialización que faciliten su desarrollo profesional y su posible acceso a puestos de mayor responsabilidad cuando se generen oportunidades.
- Informar de manera clara y accesible a la plantilla sobre los requisitos, competencias y perfiles necesarios para optar a futuros procesos de promoción.
- Realizar un seguimiento periódico de los procesos de promoción desde una perspectiva de género, con el fin de detectar posibles desequilibrios y adoptar, en su caso, medidas correctoras.

ASPECTOS ANALIZADOS	SÍ	NO
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, basado únicamente en criterios demostrables de valía profesional.	☒	☐
Cuando existe una posible promoción interna, se informa a toda la plantilla para que puedan presentarse candidaturas.	☒	☐
En caso de que las personas potencialmente promocionables pertenezcan mayoritariamente a un mismo sexo, la empresa fomenta la presentación de candidaturas del sexo infrarrepresentado.	☒	☐
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación del personal tenga una composición mixta.	☒	☐
Las personas responsables de realizar la evaluación del personal cuentan con formación en igualdad entre mujeres y hombres.	☐	☒

La descripción de los perfiles profesionales se basa exclusivamente en requisitos objetivos necesarios para el adecuado desempeño del puesto de trabajo.	☒	☐
Las características del puesto objeto de promoción implican movilidad geográfica.	☐	☒
El puesto al que se promociona exige dedicación exclusiva.	☒	☐
El puesto al que se promociona requiere disponibilidad para viajar.	☒	☐

6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

Distribución de la plantilla por sexo

Sexo	Nº Personas	% sobre plantilla
Mujeres	23	18,11%
Hombres	104	81,89%
TOTAL	127	100,00%

La plantilla de OPCON SEGURIDAD, S.L. está compuesta por un total de 127 personas trabajadoras, de las cuales 23 son mujeres y 104 son hombres. La representación femenina alcanza el 18,11% de la plantilla total, porcentaje superior al que tradicionalmente presenta el sector de la seguridad privada, caracterizado históricamente por una elevada masculinización.

Nivel de estudios por sexo

El análisis del nivel formativo de la plantilla pone de manifiesto que la mayor parte de las personas trabajadoras dispone de estudios de ESO/EGB, representando el 52,17 % de las mujeres y el 59,61 % de los hombres.

Se observa una presencia proporcionalmente superior de mujeres con estudios universitarios y formación profesional, mientras que los hombres presentan una mayor representación en los niveles de Bachillerato.

Nivel de estudios	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
Estudios Universitarios	3	13,04%	10	9,62%	13
Formación Profesional	6	26,09%	12	11,54%	18
Bachillerato	2	8,70%	20	19,23%	22
ESO / EGB	12	52,17%	62	59,61%	74
TOTAL	23	100,00%	104	100,00%	127

Edad de la plantilla

Tramo de edad	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
Menores de 30 años	1	4,35%	4	3,85%	5
De 30 a 39 años	3	13,04%	13	12,50%	16
De 40 a 49 años	7	30,43%	28	26,92%	35
De 50 a 59 años	9	39,13%	43	41,35%	52
60 años o más	3	13,04%	16	15,38%	19
TOTAL	23	100,00%	104	100,00%	127

Del análisis de la distribución por edades se observa que la plantilla presenta una estructura de edad madura y estable, concentrándose la mayor parte de las personas trabajadoras en los tramos de edad intermedios y superiores.

La edad media de los hombres resulta ligeramente superior a la de las mujeres. Esta circunstancia puede explicarse por la incorporación progresiva de personal femenino al sector durante los últimos años, mientras que una parte importante de la plantilla masculina acumula una trayectoria profesional más prolongada dentro de la actividad de seguridad privada.

No se aprecian diferencias significativas que permitan identificar desequilibrios relevantes por razón de sexo en la estructura de edad de la plantilla.

Antigüedad de la plantilla

Sexo	Antigüedad media
Mujeres	4,5 años
Hombres	6,8 años
TOTAL	6,4 años

La plantilla presenta un elevado nivel de estabilidad laboral, observándose una presencia significativa de personas trabajadoras con varios años de permanencia en la empresa.

La antigüedad media masculina resulta superior a la femenina, circunstancia coherente con la composición histórica del sector de la seguridad privada y con la incorporación más reciente de mujeres a determinados servicios operativos especializados.

Los datos analizados no permiten concluir la existencia de obstáculos para la permanencia o desarrollo profesional de las mujeres dentro de la empresa, apreciándose una evolución progresiva de su presencia en la empresa.

Jornada de trabajo

Sexo	Jornada Completa Nº	Jornada Completa %	Jornada Parcial Nº	Jornada Parcial %	Total Nº	Total %
Mujeres	15	65,22%	8	34,78%	23	100,00%
Hombres	99	95,19%	5	4,81%	104	100,00%
TOTAL	114	89,76%	13	10,24%	127	100,00%

La jornada completa constituye la modalidad de trabajo predominante en la empresa, representando el 89,76% del total de las relaciones laborales analizadas.

No obstante, se observa una mayor presencia de jornadas parciales entre las mujeres. Este dato debe interpretarse teniendo en cuenta la organización específica de determinados servicios prestados por la empresa, especialmente aquellos vinculados a actividades aeroportuarias y de radioscopia, donde existe una mayor representación femenina y cuya prestación se desarrolla mediante jornadas parciales previamente establecidas por las necesidades operativas y contractuales de los clientes.

Por tanto, la mayor incidencia de la jornada parcial en el colectivo femenino no responde a criterios de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, sino a la propia configuración organizativa de determinados servicios concretos.

Asimismo, se constata que tanto hombres como mujeres tienen acceso a jornadas completas y parciales en función de las características del servicio asignado, aplicándose criterios objetivos y organizativos en la distribución de la jornada.

Horario y sistema de trabajo

La modalidad de trabajo predominante es la jornada continua, característica habitual de la actividad de vigilancia y seguridad privada.

La mayor parte del personal operativo desarrolla su actividad mediante sistemas de turnos adaptados a las necesidades de los servicios contratados por la empresa. Por su parte, el personal de administración y estructura realiza principalmente jornadas continuas sin trabajo a turnos.

Propuestas de mejoras:

- Continuar favoreciendo la incorporación de mujeres a puestos operativos de Vigilancia de Seguridad.
- Potenciar el acceso a jornadas completas cuando las necesidades organizativas y operativas de los servicios lo permitan.
- Realizar un seguimiento periódico de la distribución de jornadas completas y parciales desde una perspectiva de género.
- Mantener criterios objetivos y no discriminatorios en la asignación de horarios, jornadas y condiciones de trabajo.
- Impulsar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla.

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

Durante el período objeto de análisis no se han recibido solicitudes de excedencia por cuidado de familiares, reducción de jornada por guarda legal, adaptación de jornada o permisos relacionados con la conciliación familiar por parte de mujeres trabajadoras.

Por el contrario, se han solicitado y disfrutado un total de **cinco permisos por nacimiento y cuidado del menor**, correspondientes en su totalidad a trabajadores varones.

La distribución de las medidas de conciliación solicitadas durante el ejercicio ha sido la siguiente:

Medida de conciliación	Mujeres	Hombres	Total
Permiso por nacimiento y cuidado del menor	0	5	5
Excedencias por cuidado de familiares	0	0	0
Reducciones de jornada por guarda legal	0	0	0
Adaptaciones de jornada	0	0	0
Permisos de lactancia acumulada	0	0	0
TOTAL	0	5	5

Distribución por sexo

Sexo	Nº solicitudes	%
Mujeres	0	0,00%
Hombres	5	100,00%
TOTAL	5	100,00%

Los datos analizados muestran una utilización efectiva de medidas de conciliación por parte de los trabajadores varones, especialmente a través del disfrute del permiso por nacimiento y cuidado del menor, lo que constituye un indicador positivo en materia de corresponsabilidad familiar y reparto equilibrado de las responsabilidades de cuidado.

No obstante, durante el período analizado no se han registrado solicitudes de medidas de conciliación por parte de mujeres trabajadoras, circunstancia que puede estar relacionada tanto con la composición de la plantilla como con las necesidades personales y familiares existentes en cada momento.

En consecuencia, no se observan elementos que permitan identificar limitaciones en el acceso a las medidas de conciliación, encontrándose estas disponibles para la totalidad de la plantilla en igualdad de condiciones.

Propuestas de mejoras:

- Dar una mayor difusión a las medidas de conciliación existentes en la empresa y a los derechos reconocidos legalmente en esta materia.
- Favorecer el conocimiento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre toda la plantilla.
- Continuar promoviendo el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación por parte de hombres y mujeres.
- Realizar un seguimiento periódico de la utilización de las medidas de conciliación desde una perspectiva de género.
- Facilitar, siempre que las necesidades organizativas lo permitan, la adaptación de horarios y jornadas para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

6.7. Infrarrepresentación femenina

La plantilla de OPGON SEGURIDAD, S.L. está compuesta por un total de **127 personas trabajadoras**, de las cuales **23 son mujeres (18,11%)** y **104 son hombres (81,89%)**.

Distribución por puestos de trabajo

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
JEFE DE SEGURIDAD	0	3	Masculinizada
VIGILANTE DE SEGURIDAD	20	99	Masculinizada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	1	Equilibrada
JEFA ADMINISTRATIVA	1	0	Feminizada
JEFE DE PERSONAL	0	1	Masculinizada
TITULADA DE GRADO	1	0	Feminizada

Del análisis de la distribución de puestos se observa que la categoría de **Vigilante de Seguridad**, que constituye el núcleo principal de la plantilla con 119 personas trabajadoras, presenta una composición de **20 mujeres (16,81%) y 99 hombres (83,19%)**, manteniendo una configuración tradicionalmente masculinizada propia del sector de la seguridad privada.

Los puestos de **jefe de Seguridad** y **Jefe de Personal** se encuentran ocupados exclusivamente por hombres, mientras que los puestos de **Jefa Administrativa** y **Titulada de Grado** están ocupados por mujeres.

La categoría de **Auxiliar Administrativo** presenta una distribución equilibrada entre ambos sexos.

No obstante, debe tenerse en cuenta el reducido número de efectivos existentes en varias de estas categorías, circunstancia que limita la obtención de conclusiones estadísticamente significativas sobre posibles situaciones de segregación ocupacional.

Distribución por agrupaciones de puestos de igual valor

Con el objeto de analizar la posible existencia de infrarrepresentación femenina en puestos de igual valor, se han agrupado los puestos de trabajo conforme a la valoración realizada dentro de la auditoría retributiva.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	JEFE DE PERSONAL(677)
Agrupación 7	JEFE DE SEGURIDAD(647)
Agrupación 6	TITULADA DE GRADO(529) JEFA ADMINISTRATIVA(546)
Agrupación 5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO(460) VIGILANTE DE SEGURIDAD(483)

Se observa que la mayor parte de la plantilla se concentra en la **Agrupación 5**, correspondiente a la categoría de Vigilante de Seguridad, donde se integran 119 personas trabajadoras, representando aproximadamente el **93,70% de la plantilla total**.

Asimismo, se constata la presencia de mujeres tanto en puestos administrativos como en puestos técnicos y de responsabilidad, destacando especialmente la existencia de representación femenina en las agrupaciones superiores de valoración profesional.

En relación con los puestos de mayor responsabilidad, la empresa cuenta con cuatro posiciones directivas y de gestión (Jefe de Seguridad, Jefe de Personal, Jefa Administrativa y Titulada de Grado), observándose una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, con una representación femenina del **50%**.

Por tanto, aunque la composición global de la plantilla continúa reflejando la masculinización característica del sector de la seguridad privada, no se aprecia una infrarrepresentación femenina en los niveles superiores de responsabilidad de la organización.

Conclusiones

La principal infrarrepresentación femenina se concentra en la categoría operativa de Vigilante de Seguridad, circunstancia que responde a la realidad sectorial existente en el ámbito de la seguridad privada, donde históricamente la presencia masculina ha sido predominante.

No obstante, la representación femenina existente en la plantilla (18,11%) se sitúa en niveles acordes con los porcentajes habituales del sector y presenta una evolución positiva respecto a la incorporación de mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados.

Asimismo, resulta especialmente relevante destacar que la empresa cuenta con cuatro puestos de dirección y gestión integrados por el jefe de Seguridad, el Jefe de Personal, la Jefa Administrativa y la Titulada de Grado, observándose una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, con una representación femenina del **50%** y una representación masculina igualmente del **50%**.

Este dato pone de manifiesto que no existen barreras formales para el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad dentro de la organización, realizándose los procesos de promoción y cobertura de puestos de acuerdo con criterios objetivos de cualificación, experiencia, formación e idoneidad profesional.

Por tanto, aunque la composición global de la plantilla continúa reflejando la masculinización característica del sector de la seguridad privada, no se aprecia una infrarrepresentación femenina en los niveles superiores de responsabilidad de la empresa, donde la presencia de mujeres alcanza porcentajes de equilibrio plenamente satisfactorios.

Propuestas de mejoras:

- Continuar fomentando la incorporación de mujeres a los puestos operativos de Vigilante de Seguridad.
- Favorecer, en caso de igualdad de méritos, capacidad e idoneidad profesional, la contratación de mujeres en aquellas categorías donde exista una menor representación femenina.
- Mantener criterios objetivos y transparentes en los procesos de selección, contratación y promoción profesional.
- Realizar un seguimiento periódico de la evolución de la representación femenina en las distintas categorías profesionales y agrupaciones de puestos de igual valor.

6.8. Retribuciones

Resultados de la Auditoría Retributiva

Metodología

Para la elaboración de la presente Auditoría Retributiva se han utilizado las herramientas de valoración de puestos de trabajo y registro retributivo puestas a disposición por el Ministerio de Igualdad, desarrolladas en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El análisis se ha realizado tomando como referencia los datos retributivos correspondientes al ejercicio 2025, comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, así como la estructura organizativa y clasificación profesional existente en OPCON SEGURIDAD S.L. durante dicho periodo.

La valoración de puestos de trabajo ha permitido agrupar los distintos puestos existentes en la empresa conforme a su valor relativo, posibilitando la comparación objetiva de trabajos de igual valor, de acuerdo con los principios establecidos en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 902/2020.

Distribución de la plantilla por escalas de igual valor

De conformidad con la valoración de puestos de trabajo realizada mediante la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad, los distintos puestos existentes en OPCON SEGURIDAD S.L. han sido agrupados en escalas de igual valor, atendiendo a criterios objetivos relacionados con la formación requerida, responsabilidad, autonomía, complejidad, esfuerzo y condiciones de trabajo.

La composición de las escalas resultantes es la siguiente:

Escala	Puestos incluidos
Escala 01	Vigilante de Seguridad y Auxiliar Administrativo
Escala 02	Jefa Administrativa y Titulada de Grado
Escala 03	Jefe de Seguridad
Escala 04	Jefe de Personal

La Escala 01 integra a 121 personas trabajadoras, de las cuales 100 son hombres y 21 son mujeres, representando más del 95 % de la plantilla analizada.

La distribución interna de esta escala presenta una composición del 82,64 % de hombres y del 17,36 % de mujeres, porcentajes coherentes con la composición general de la empresa y con la realidad tradicionalmente masculinizada del sector de la seguridad privada.

Las restantes escalas presentan una composición reducida:

- Escala 02: 2 mujeres.
- Escala 03: 3 hombres.
- Escala 04: 1 hombre.

La reducida dimensión de estas agrupaciones impide realizar comparaciones estadísticamente significativas desde una perspectiva de género.

Análisis retributivo por agrupaciones

Escala 01. Vigilante de Seguridad y Auxiliar Administrativo

Esta agrupación integra a 121 personas trabajadoras, de las cuales 100 son hombres y 21 son mujeres, representando el 95,28 % de la plantilla total de la empresa.

Del análisis efectuado se observan diferencias superiores al 25 % en determinados conceptos retributivos, cuya explicación responde a causas objetivas relacionadas con la organización del trabajo y la prestación efectiva de los servicios.

Complemento de antigüedad (+53 % favorable a hombres)

La diferencia observada se encuentra vinculada a la distinta antigüedad media de las personas trabajadoras incluidas en esta agrupación, siendo superior en el colectivo masculino. No se aprecia relación directa con el sexo de las personas trabajadoras, sino con el tiempo efectivo de permanencia en la empresa.

Complemento de actividad (-135 % favorable a mujeres)

La diferencia responde a la adscripción de parte del colectivo femenino a servicios específicos en los que se devenga este complemento de manera más habitual, especialmente aquellos relacionados con funciones de radioscopia y control de accesos.

Complemento por trabajo en domingos y festivos (+48 % favorable a hombres)

La diferencia observada en este complemento se explica por la mayor presencia masculina en servicios operativos que requieren la prestación habitual de servicios durante domingos y festivos, lo que genera una percepción media superior de este concepto retributivo en el colectivo masculino.

En este sentido, debe tenerse en cuenta la distribución efectiva de la plantilla femenina en los distintos servicios de la empresa. Actualmente, únicamente dos trabajadoras prestan servicio en parques empresariales en condiciones organizativas similares a las del colectivo masculino, incluyendo turnicidad y posibilidad de trabajo en domingos y festivos.

Por el contrario, el resto de las trabajadoras se encuentran adscritas mayoritariamente a servicios con una organización horaria distinta, desarrollando su actividad principalmente de lunes a viernes y en franjas estables, sin prestación habitual en domingos o festivos. Entre estos servicios destacan los puestos de radioscopia aeroportuaria, unidades caninas con perros detectores y puestos de carácter administrativo u oficinas.

Por tanto, la diferencia detectada en la percepción del complemento de domingos y festivos no responde a criterios discriminatorios por razón de sexo, sino a factores estrictamente organizativos y operativos derivados de la distribución real de la plantilla en los distintos servicios, así como de las características específicas de cada puesto de trabajo.

Complemento de nocturnidad (+69 % favorable a hombres)

La diferencia observada en este complemento retributivo deriva de la distribución efectiva de los turnos de trabajo dentro de la empresa, lo que conlleva una mayor percepción de este concepto por parte del colectivo masculino.

Debe tenerse en cuenta que la plantilla femenina se encuentra mayoritariamente adscrita a servicios desarrollados en horario diurno o de tarde, con escasa o nula realización de jornada nocturna. En concreto, únicamente dos trabajadoras prestan servicio en parques empresariales

en condiciones similares a las del colectivo masculino, incluyendo turnicidad y posibilidad de realización de servicios nocturnos.

Por el contrario, el resto de las trabajadoras desarrollan su actividad principalmente en servicios de radioscopia aeroportuaria, unidades caninas con perros detectores y puestos administrativos u oficinas, todos ellos organizados mayoritariamente en horarios de mañana o tarde y, en términos generales, sin prestación habitual de servicios nocturnos.

En cambio, la plantilla masculina presenta una presencia significativamente mayor en servicios operativos de vigilancia convencional, parques empresariales y servicios de seguridad con cobertura 24 horas, donde la realización de turnos nocturnos forma parte habitual de la organización del trabajo.

Por tanto, la diferencia detectada en la percepción del complemento de nocturnidad no responde a criterios discriminatorios por razón de sexo, sino a factores objetivos vinculados a la organización del trabajo, la distribución real de la plantilla entre servicios y las características operativas específicas de cada puesto.

Plus de radioscopia (-114 % favorable a mujeres)

La diferencia se justifica por la elevada presencia femenina en los servicios de radioscopia desarrollados por la empresa, donde se percibe este complemento específico.

Plus de Jefe de Equipo (+69 % favorable a hombres)

La diferencia observada en la percepción de este complemento retributivo responde a la distribución efectiva de las funciones de coordinación, supervisión y responsabilidad organizativa asumidas durante el periodo analizado.

En concreto, durante el ejercicio analizado existen un total de siete personas trabajadoras que perciben el plus de Jefe de Equipo, de las cuales seis son hombres y una es mujer. Esta distribución explica una percepción media superior de este complemento en el colectivo masculino.

Debe tenerse en cuenta, además, que la mayoría de estos puestos de Jefatura de Equipo no responden a promociones internas recientes ni a decisiones discrecionales adoptadas por la empresa durante el periodo analizado, sino que derivan directamente de procesos de subrogación de servicios, en los que ya existía previamente una estructura organizativa determinada con responsables de equipo asignados.

Por tanto, la actual distribución del complemento viene condicionada en gran medida por la configuración heredada de dichos servicios subrogados y por las necesidades operativas específicas de coordinación en determinados centros de trabajo.

En consecuencia, la diferencia detectada en la percepción del plus de Jefe de Equipo no responde a criterios discriminatorios por razón de sexo, sino a factores objetivos vinculados a la estructura organizativa de los servicios, la distribución real de funciones de responsabilidad y la configuración previa de los servicios subrogados.

Horas extraordinarias (+82 % favorable a hombres)

La diferencia observada en la percepción de horas extraordinarias se encuentra directamente relacionada con la distribución efectiva de la plantilla entre los distintos servicios y con las necesidades operativas específicas de cada uno de ellos.

Debe tenerse en cuenta que la plantilla femenina se encuentra mayoritariamente adscrita a servicios con horarios previamente definidos y estables, en los que, por su propia organización, la realización de horas extraordinarias es residual o prácticamente inexistente.

En concreto, la mayor parte de las trabajadoras prestan servicio en áreas de radioscopia aeroportuaria, unidades caninas con perros detectores y puestos administrativos u oficinas. Estos servicios cuentan, con carácter general, con horarios cerrados y previamente establecidos principalmente en turnos de mañana o tarde, lo que reduce significativamente la necesidad de prolongaciones de jornada o cobertura extraordinaria.

Por el contrario, la plantilla masculina presenta una mayor presencia en servicios operativos de vigilancia convencional, parques empresariales y servicios con cobertura continua, donde las necesidades organizativas, incidencias del servicio, coberturas de urgencia, sustituciones o refuerzos puntuales generan una mayor necesidad de realización de horas extraordinarias.

Por tanto, la diferencia detectada en la percepción de horas extraordinarias no responde a criterios discriminatorios por razón de sexo, sino a factores objetivos vinculados a la organización del trabajo, la distribución real de la plantilla entre servicios y las características operativas específicas de cada puesto de trabajo.

Complemento a bruto (-78 % favorable a mujeres)

La diferencia responde a circunstancias retributivas individuales derivadas de procesos de absorción, compensación o pactos salariales específicos, sin vinculación con el sexo de las personas trabajadoras.

Plus de Navidad (+83 % favorable a hombres)

La diferencia se encuentra relacionada con la prestación efectiva de servicios que generan el devengo de dicho complemento durante el periodo analizado.

Horas complementarias (+74 % favorable a hombres)

La diferencia responde a la distinta distribución de jornadas y necesidades organizativas de los servicios, sin que exista relación directa con el sexo de las personas trabajadoras.

Tras el análisis realizado no se observan indicios que permitan concluir la existencia de discriminación retributiva por razón de sexo dentro de esta agrupación de puestos de igual valor.

Escala 02. Jefa Administrativa y Titulada de Grado

Esta agrupación está integrada exclusivamente por dos mujeres.

La ausencia de representación masculina impide realizar comparaciones retributivas por sexo estadísticamente significativas dentro de esta agrupación, por lo que no procede efectuar análisis de brecha salarial.

Escala 03. Jefe de Seguridad

Esta agrupación está integrada exclusivamente por tres hombres.

La ausencia de representación femenina impide realizar comparaciones retributivas por sexo estadísticamente significativas dentro de esta agrupación, por lo que no procede efectuar análisis de brecha salarial.

Escala 04. Jefe de Personal

Esta agrupación está integrada exclusivamente por un hombre.

La ausencia de representación femenina impide realizar comparaciones retributivas por sexo estadísticamente significativas dentro de esta agrupación, por lo que no procede efectuar análisis de brecha salarial.

Conclusiones

El análisis realizado sobre las agrupaciones de puestos de igual valor permite concluir que las diferencias retributivas observadas responden fundamentalmente a factores objetivos relacionados con la antigüedad, la distribución de jornadas y turnos, la realización de horas extraordinarias, la adscripción a determinados servicios y la percepción de complementos asociados a las características específicas de los puestos desempeñados.

No se han identificado diferencias salariales vinculadas directamente al sexo de las personas trabajadoras ni indicios de discriminación retributiva por razón de género en las agrupaciones analizadas.

No obstante, la empresa mantendrá el seguimiento periódico de la estructura salarial mediante los instrumentos previstos en la normativa vigente, con el fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Propuestas de mejoras:

A la vista de los resultados obtenidos en la Auditoría Retributiva, no se han detectado situaciones de discriminación salarial por razón de sexo que requieran la adopción de medidas correctoras específicas.

No obstante, con el objetivo de garantizar y reforzar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se establecen las siguientes propuestas de mejora:

- Mantener actualizado anualmente el registro retributivo, realizando el correspondiente análisis de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.
- Realizar un seguimiento periódico de aquellos conceptos retributivos en los que se hayan observado diferencias significativas entre ambos sexos, especialmente en materia de nocturnidad, domingos y festivos, horas extraordinarias, jefatura de equipo y demás complementos vinculados a las características de los servicios.
- Verificar que la asignación de servicios, turnos, horas extraordinarias y funciones de responsabilidad se realice conforme a criterios objetivos y sin discriminación por razón de sexo.
- Favorecer, siempre que las necesidades organizativas y las características de los servicios lo permitan, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para acceder a servicios que generen determinados complementos retributivos.
- Garantizar que los futuros nombramientos de Jefes/as de Equipo y otras funciones de coordinación o responsabilidad se realicen atendiendo a criterios objetivos de capacidad, experiencia, formación y adecuación al puesto, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Analizar periódicamente la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los distintos tipos de servicios y jornadas, especialmente en aquellos que impliquen trabajo nocturno, domingos y festivos o una mayor posibilidad de realización de horas extraordinarias.
- Revisar periódicamente la valoración de puestos de trabajo y la Auditoría Retributiva en los términos establecidos por la normativa vigente, especialmente cuando se

produzcan modificaciones relevantes en la estructura organizativa, los puestos de trabajo o el sistema retributivo de la empresa.

Estas actuaciones tendrán carácter preventivo y de seguimiento, al no haberse identificado en el análisis realizado diferencias retributivas directamente vinculadas al sexo de las personas trabajadoras.

6.9. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual

OPCON SEGURIDAD S.L. manifiesta su compromiso con la protección de la dignidad de las personas trabajadoras y con la creación de un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

En la fecha de realización del presente diagnóstico, la empresa no dispone de un Protocolo específico de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo formalmente aprobado.

No obstante, la empresa aplica con carácter general los principios recogidos en la normativa vigente en materia de igualdad de trato, no discriminación y protección de la dignidad de las personas trabajadoras, actuando de manera inmediata ante cualquier conducta que pudiera resultar contraria a dichos principios.

Durante el periodo objeto de análisis (ejercicio 2025), no consta la presentación de denuncias, reclamaciones o expedientes relacionados con situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo de la empresa.

Asimismo, tampoco se han registrado procedimientos disciplinarios derivados de conductas relacionadas con el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o cualquier otra conducta discriminatoria vinculada al género.

A pesar de la inexistencia de incidencias registradas, la Comisión Negociadora considera necesario dotar a la empresa de un instrumento específico que permita prevenir, detectar, gestionar y resolver de forma eficaz cualquier situación que pudiera producirse en el futuro.

Por ello, se considera prioritaria la elaboración, negociación, aprobación e implantación de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.

Propuestas de mejoras:

- Elaborar y aprobar un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo.
- Establecer un procedimiento confidencial de comunicación y gestión de posibles situaciones de acoso.
- Designar las personas responsables de la recepción y tramitación de las comunicaciones o denuncias que pudieran producirse.
- Difundir entre toda la plantilla el contenido del protocolo una vez aprobado.
- Impartir acciones informativas y de sensibilización sobre prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Realizar el seguimiento periódico de la aplicación y eficacia de las medidas implantadas.
- Garantizar la protección de las personas denunciantes frente a cualquier tipo de represalia derivada de la presentación de una comunicación o denuncia.

La empresa reitera su compromiso con la tolerancia cero frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo y con la adopción de cuantas medidas resulten necesarias para garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso e igualitario.

6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género

La salud laboral constituye un elemento fundamental dentro de la política preventiva de OPCON SEGURIDAD S.L., siendo uno de los objetivos de la empresa garantizar que las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales se desarrollen incorporando la perspectiva de género y atendiendo a las características específicas de mujeres y hombres.

Accidentes de trabajo

Durante el ejercicio 2025 se han registrado un total de 3 accidentes de trabajo con baja, correspondiendo la totalidad de los mismos a trabajadores varones.

Accidentes de Trabajo	Total	Mujeres	I. Dist. M	I. Conc. M	Hombres	I. Dist. H	I. Conc. H	I. Fem.
AT con baja	3	0	0,0000	0,0000	3	1,0000	0,0288	0,0000

Del análisis realizado se observa que no se ha producido ningún accidente laboral entre las mujeres trabajadoras durante el período analizado.

Los tres accidentes registrados corresponden a trabajadores varones pertenecientes a categorías operativas de la empresa, circunstancia que debe ponerse en relación con la composición general de la plantilla, donde los hombres representan el 81,89% del total de personas trabajadoras y ocupan mayoritariamente los puestos vinculados a la vigilancia y protección.

Teniendo en cuenta el reducido número de accidentes registrados, no pueden extraerse conclusiones estadísticamente significativas desde una perspectiva de género, no apreciándose indicios de una mayor exposición al riesgo derivada del sexo de las personas trabajadoras.

Incapacidades Temporales

Durante el ejercicio 2025 se han producido un total de 22 procesos de Incapacidad Temporal, distribuidos de la siguiente forma:

Sexo	Incapacidad temporal	%
Mujeres	5	22,73%
Hombres	17	77,27%
TOTAL	22	100,00%

La distribución de los procesos de incapacidad temporal resulta coherente con la composición general de la plantilla, integrada por 23 mujeres (18,14%) y 104 hombres (81,86%).

Los hombres representan el 77,27% de las incapacidades temporales registradas, mientras que las mujeres representan el 22,73%, porcentajes que no evidencian diferencias significativas que permitan apreciar una especial incidencia de las bajas médicas asociada al sexo.

Protección de la maternidad y conciliación preventiva

Durante el ejercicio analizado no se han registrado situaciones que hayan requerido adaptación de puestos de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante el período de lactancia natural.

No obstante, la empresa dispone de los procedimientos preventivos necesarios para garantizar la protección de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, comprometiéndose a realizar las adaptaciones que resulten necesarias cuando las circunstancias así lo requieran.

Asimismo, durante el ejercicio 2025 se han disfrutado permisos por nacimiento y cuidado del menor por parte de trabajadores de la empresa, circunstancia ya analizada en el apartado relativo a conciliación y corresponsabilidad. Estos datos reflejan una utilización efectiva de los derechos de conciliación por parte de la plantilla masculina, contribuyendo a favorecer la corresponsabilidad en el ámbito familiar.

Conclusiones

Del análisis efectuado no se desprenden diferencias relevantes entre mujeres y hombres en materia de salud laboral que permitan identificar riesgos específicos asociados al sexo de las personas trabajadoras.

Los accidentes laborales registrados afectan exclusivamente a personal masculino, circunstancia que guarda relación con la composición de la plantilla y con la distribución de los puestos operativos de vigilancia y seguridad.

Asimismo, la distribución de los procesos de incapacidad temporal resulta proporcional a la composición de la plantilla, no apreciándose elementos que permitan concluir la existencia de situaciones de desigualdad desde la perspectiva de género.

Propuestas de mejora:

- Continuar integrando la perspectiva de género en todas las actuaciones preventivas desarrolladas por la empresa.
- Garantizar la evaluación periódica de riesgos laborales considerando las posibles diferencias derivadas del sexo de las personas trabajadoras.
- Mantener medidas específicas de protección de la maternidad y la lactancia cuando resulten necesarias.
- Realizar un seguimiento periódico de los indicadores de siniestralidad e incapacidad temporal desde la perspectiva de género.
- Impartir acciones informativas y de sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales con enfoque de igualdad.
- Mantener la coordinación entre el Servicio de Prevención y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para detectar posibles necesidades de actuación.

6.11. Comunicación e imagen interna y externa

El análisis de la **comunicación interna y externa**, así como del uso del **lenguaje y la imagen corporativa** en **OPCON SEGURIDAD S.L.**, pone de manifiesto que, con carácter general, la empresa emplea una comunicación respetuosa y acorde con los principios de igualdad y no discriminación.

No obstante, el diagnóstico evidencia que el uso del lenguaje inclusivo y la representación equilibrada de mujeres y hombres en determinados soportes de comunicación puede mejorarse, especialmente en documentos internos, ofertas de empleo, comunicaciones dirigidas a la plantilla y materiales corporativos. Esta

situación responde, en parte, a prácticas habituales del sector y a la utilización de fórmulas genéricas que no siempre visibilizan de manera equilibrada a ambos sexos.

No se han identificado contenidos, mensajes o imágenes que resulten discriminatorios, si bien se considera necesario reforzar de manera progresiva una **comunicación inclusiva**, alineada con el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Propuestas de mejora:

- Revisar de forma progresiva las comunicaciones internas y externas para garantizar el uso de un **lenguaje inclusivo y no sexista**.
- Promover una imagen corporativa que refleje la **diversidad y la presencia equilibrada** de mujeres y hombres en la empresa.
- Incorporar criterios de igualdad en la elaboración de ofertas de empleo, comunicaciones corporativas y materiales informativos.
- Sensibilizar a las personas responsables de la comunicación y a los mandos intermedios sobre la importancia del lenguaje y la imagen desde la perspectiva de género.
- Realizar un seguimiento periódico de las acciones de comunicación para asegurar su adecuación a los principios de igualdad.

Estas medidas contribuirán a reforzar una cultura organizativa inclusiva y coherente con los valores de igualdad y respeto que promueve **OPCON SEGURIDAD S.L.**

6.12. Violencia de género

El análisis realizado en materia de **violencia de género** pone de manifiesto que **OPCON SEGURIDAD S.L.** reconoce esta problemática como una grave vulneración de los derechos fundamentales y mantiene su compromiso con la protección y el apoyo a las personas trabajadoras que puedan encontrarse en esta situación.

La empresa contempla las **medidas legalmente establecidas** para la protección de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, garantizando el respeto a su intimidad, la confidencialidad de la información y la no discriminación en el ámbito laboral. Durante el período objeto de análisis no se han registrado solicitudes de aplicación de dichas medidas.

No obstante, el diagnóstico evidencia la conveniencia de **reforzar la información y difusión** de los derechos y medidas de protección existentes, con el fin de asegurar que toda la plantilla conozca los recursos disponibles y los procedimientos de actuación en caso de necesidad.

Propuesta de mejora:

- Difundir de forma periódica la información relativa a los derechos laborales y medidas de protección para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Garantizar la confidencialidad y el acompañamiento adecuado a las personas que soliciten la aplicación de dichas medidas.
- Sensibilizar a los mandos y responsables sobre la correcta gestión de estas situaciones, asegurando una actuación respetuosa y conforme a la normativa vigente.

- Coordinar, cuando sea necesario, las medidas laborales con los recursos públicos y servicios especializados de apoyo a las víctimas.
- Realizar un seguimiento periódico de la aplicación de estas medidas, evaluando su eficacia y adecuación.

Estas actuaciones permitirán reforzar el compromiso de **OPCON SEGURIDAD S.L.** con la protección de las personas trabajadoras, contribuyendo a un entorno laboral seguro, solidario y respetuoso con los derechos fundamentales.

7. Objetivos

7.1. Objetivos generales

El objetivo general del I Plan de Igualdad de OPCON SEGURIDAD es **integrar de forma efectiva el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización**, promoviendo una cultura empresarial basada en la equidad, la diversidad y la no discriminación, y garantizando la aplicación del principio de igualdad en el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, las condiciones de trabajo, la retribución, la conciliación y la prevención de cualquier forma de acoso o violencia de género.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son :

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual en el centro de trabajo.

- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género

7.2. Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

1. **Favorecer una representación más equilibrada de mujeres y hombres** en la plantilla, especialmente en aquellos puestos y categorías profesionales en los que existe infrarrepresentación femenina.
2. **Garantizar procesos de selección y contratación objetivos y transparentes**, libres de sesgos de género, fomentando la participación de candidaturas del sexo infrarrepresentado en igualdad de méritos y capacidades.
3. **Promover la igualdad en la clasificación profesional y la promoción interna**, impulsando el acceso equitativo de mujeres y hombres a puestos de mayor responsabilidad.
4. **Impulsar la formación en materia de igualdad**, sensibilizando a la plantilla y a los mandos sobre la importancia de la igualdad de trato, la corresponsabilidad y la eliminación de estereotipos de género.
5. **Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor**, manteniendo un sistema salarial transparente y realizando un seguimiento periódico de posibles brechas retributivas.
6. **Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, promoviendo un uso corresponsable de las medidas existentes por parte de mujeres y hombres.
7. **Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo**, asegurando el conocimiento y la correcta aplicación del protocolo existente y promoviendo un entorno laboral seguro y respetuoso.
8. **Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales**, teniendo en cuenta las posibles diferencias y necesidades específicas de mujeres y hombres.
9. **Promover una comunicación inclusiva**, garantizando el uso de un lenguaje no sexista y una imagen corporativa que refleje la diversidad de la plantilla.
10. **Garantizar el apoyo y la protección a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género**, asegurando el conocimiento y la aplicación efectiva de las medidas legales de protección.

8. Medidas del plan de igualdad

8.1 Medidas

0.-RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y	
---	--

oportunidades en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
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.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza	E. Moreno y R. de la Torre	Desde la firma del Plan y durante toda su vigencia	ALTA
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier	Correo electrónico creado.	igualdad@grupoopcon.com	Desde la firma del Plan y durante	ALTA

asunto relativo al Plan de Igualdad.			toda su vigencia	
--------------------------------------	--	--	------------------	--

1.-ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD	
1- Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.	Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta	
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.	Documento de procedimiento	RRHH	Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género.	Alta	

3-	Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.	Comunicación de la política a la plantilla.	RRHH	Último trimestre 26	Alta
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.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.	RRHH	Último trimestre 26	Alta
5-	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y N.º de personas a las que llegan desagregado por sexo.	RRHH	Anualmente	Media
6-	Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.	Canales empleados, N.º de comunicaciones y N.º de personas que solicitan dichas vacantes.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta
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	Análisis de un muestreo	RRHH	Anual	Media

público el compromiso de la empresa con la igualdad.				
8- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	RRHH	Desde la firma del Plan	Media

OBJETIVO ESPECÍFICO 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 .					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE S	PLAZ O	PRIORIDA D	
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.	Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres	RRHH	Anual	Media	
2- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres	RRHH	Desd e la firma	Alta	

inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).			del plan	
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...).	Muestreo de la documentación, hombre /mujer	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta
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	Informe anual /por mujeres hombres.	RRHH	Anual	Media

objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.				
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.	Informe anual.	RRHH	Anual	Media
6- Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.	Informe anual.	RRHH	Anual	Media
7- Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la	Informe anual /por mujeres hombres.	RRHH	Anual	Media

transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.				
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.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	RRHH	Anual	Media
9- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia	RRHH	Anual	Media
10- Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico	RRHH	Anual	Media

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.	N.º de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	RRHH	Anual	Media
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.	N.º de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	RRHH	Desd e la firma del Plan	Alta
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.).	N.º de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	RRHH	Desd e la firma del Plan	Alta
14- Establecer colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente	N.º de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	RRHH	Desd e la firma del Plan	Alta

masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.				
--	--	--	--	--

2.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
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.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	Dirección/RRHH	Cada 2 años	Alta
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.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.	Dirección/RRHH	Anual	Media
3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	Dirección/RRHH	Desde la firma	Media

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
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.	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. N.º de personas afectadas.	RRHH	Anual	Media

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.	Formación	Anual	Alta
2- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	N.º de horas y personas formadas hombre /mujer.	Formación	Anual	Alta
3- Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Formación	Anual	Alta
4- 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.	Miembros de la comisión formados.	Formación	Anual	Media
5- 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	N.º de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.	Formación	Desde la firma del plan.	Alta

reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.				
---	--	--	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	N.º de veces que se aplica, hombre y mujer.	Formación	Anual	Media
2- 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.	Informe de formación.	Formación	Anual	Media
3- 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 maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres	Formación	Anual	Media

4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
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	Procedimiento elaborado	RRHH	Anual	Alta

participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.				
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.	Muestreo procedimiento	RRHH	Desde la firma del plan	Media
3- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	RRHH	Anual	Media
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.	N.º de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.	RRHH	Anual	Media
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.	N.º de personas por sexo y registro de datos.	RRHH	Desde la firma del plan	Media
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	Informe estadístico.	RRHH	Anual	Media

seleccionadas) para su traslado a la comisión.				
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.	Informe estadístico.	RRHH	Anual	Media
8- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.	Programas diseñados y evolución de la participación de mujeres en procesos de promoción profesional.	RRHH	Anual	Media
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.	Tope horario establecido	RRHH	Desde la firma del plan	Media

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
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 acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	N.º de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.	RRHH	Desde la firma del plan	Media
2- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se	N.º de hombres y mujeres que participan.	RRHH	Desde la firma del plan	Media

desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.				
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	% mujeres por grupo y categoría.	RRHH	Desde la firma del plan	Media

5 SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 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.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	PRL	Anual	Media
2- 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.	revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	PRL	Anual	Media
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.	N.º de veces que se aplica el protocolo y resultados	PRL	Anual	Media
4- Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación en las	Incorporación de la perspectiva de género.	PRL	Anual	Media

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.				
5- Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.	Evidencias de la inclusión de la perspectiva de género en los reconocimientos médicos periódicos e iniciales de las personas trabajadoras.	PRL	Anual	Media
6-Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género.	PRL	Anual	Media
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.	Nº de centros en los que se incorpora esta medida.	PRL	Anual	Media

6. -CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
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.	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	RRHH	Desde la firma del plan	Media
2- Se entregarán cuadrantes 20 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos	muestreo	Jefes de equipo	Desde la firma	Media

superiores de los comités. Se potenciarán los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.			del plan	
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.	Reporte de las comunicaciones realizadas.	Jefe de seguridad	Desde la firma del plan	Media
4- Realizar una entrevista o cuestionario de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los motivos de estas, desagregadas por sexo.	Reporte estadístico de los motivos de las bajas voluntarias desagregado por sexo.	RRHH	Desde la firma del plan	Media
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.	Numero de comunicaciones y número de personas con aumento de jornada.	RRHH	Desde la firma del plan	Alta
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.	Información sobre el grado de implantación.	RRHH	Desde la firma del plan	Alta

7.-EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	RRHH	Media	Desde la firma del plan
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.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	RRHH	Media	Desde la firma del plan.
3.- Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	N.º de solicitudes hombre/mujer.	RRHH	Media	Desde la firma del plan.
4.-Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos	RRHH	Media	Desde la firma del plan.

6-Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Media	Desde la firma del plan.
7-Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	N.º de solicitudes	RRHH	Media	Desde la firma del plan
8-Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Media	Desde la firma del plan
9-Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Media	Desde la firma del plan
10-Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Media	Desde la firma del plan
11.- Permiso retribuido para tutorías escolares y acompañamiento a consultas médicas. Establecer una bolsa conjunta de hasta 8 horas retribuidas anuales destinada a: • La asistencia a tutorías del centro de estudios de los hijos e hijas menores, con un límite máximo de 3 horas no acumulables por tutoría. • El acompañamiento a consultas médicas de	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Media	Desde la firma del plan

menores de hasta 16 años, personas mayores de 65 años y personas dependientes. En ambos supuestos, el permiso deberá estar debidamente justificado y se disfrutará únicamente por el tiempo indispensable para la asistencia a la tutoría o el acompañamiento a la consulta médica. Las 8 horas tendrán carácter conjunto para ambos supuestos, pudiendo distribuirse entre ellos en función de las necesidades de la persona trabajadora, sin que en ningún caso pueda superarse el límite total de 8 horas retribuidas por año.				
12-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.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Media	Desde la firma del plan
13-Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, según lo establecido en el régimen de visitas.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Media	Desde la firma del plan
14-Las trabajadoras y trabajadores, que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Media	Desde la firma del plan

15- Ampliar en 20 días laborables continuados o 5 días más de lo que dice la normativa (el cálculo más favorable), el derecho, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Será decisión de la persona trabajadora acumular dicho permiso en jornadas completas o disfrutarlo de manera fraccionada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, así como para las jornadas inferiores a las completas	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH	Media	Desde la firma del plan
16-La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Media	Desde la firma del plan
17- Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Media	Desde la firma del plan
18- Se cambiarán jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, como requerimientos del colegio,	N.º de solicitudes	RRHH	Media	Desde la firma del plan

trámites oficiales u otros similares, si las condiciones del servicio lo permiten. Se hará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, que se notificarán con urgencia.				
19-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.	N.º de solicitudes	RRHH	Media	Desde la firma del plan
20-Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, y se notificarán con urgencia.	N.º solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	RRHH	Media	Desde la firma del plan
21-Ampliar la edad del o de la menor para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art. 37.5 ET).	N.º de solicitudes	RRHH	Media	Desde la firma del plan
22-Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.	N.º de solicitudes	RRHH	Media	Desde la firma del plan
23-Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.	N.º de jornadas continuas/jornada partida desagregado por sexo.	RRHH	Media	Desde la firma del plan
24-Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.	Política de flexibilización de horarios y nº de peticiones	RRHH	Media	Desde la firma

				del plan
25-Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de esta para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.	Política de adaptación y nº de peticiones	RRHH	Media	Desde la firma del plan
26-Ampliar los motivos y especificarlos para poder acogerse a la reducción de jornada (personales, estudios, separación, divorcio...).	Política de reducción de jornada ampliada y nº de peticiones	RRHH	Media	Desde la firma del plan

8.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO	
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	RRHH	Alta	Anual	
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	Informe anual.	RRHH	Media	Anual	
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.	N.º de mujeres y hombres	RRHH	Media	Anual	

9.-RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
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.	Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal	RRHH	Alta	Anual/bienal
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.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	RRHH	Media	Anual
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.	Análisis de los conceptos salariales	RRHH	Media	Anual

10.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente	Elaboración declaración de principios	RRHH	Alta	Desde la firma

asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.				del plan
2- 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.	Difusión de la declaración de principios a la plantilla	RRHH	Alta	Desde la firma del plan
3- Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.	Elaboración o revisión del protocolo	RRHH	Alta	Desde la firma del plan
4- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Formación	Alta	Desde la firma del plan

5- 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.	Elaboración del informe. N.º de procesos y resultado	RRHH	Alta	Anual
6- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas.	RRHH	Alta	Desde la firma del plan
7- Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.	Medidas de difusión del protocolo y comprobación de accesibilidad.	RRHH	Alta	Desde la firma del plan
10 – Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo.	Canal creado y medidas para preservar el anonimato de la persona denunciante	RRHH	Alta	Desde la firma del plan

11.-VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
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.	Muestra de comunicaciones.	RRHH	alta	Desde la firma del plan.
2.-- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de	Nº de casos comunicados.	RRHH	alta	Desde la firma del plan.

protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.				
3.- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	alta	Desde la firma del plan.
4.-La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, siempre que existan servicios en el lugar solicitado sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	alta	Desde la firma del plan.
5.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	alta	Desde la firma del plan.
6.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 15 días de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	alta	Desde la firma del plan.

7.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 2 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	alta	Desde la firma del plan.
8.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	alta	Desde la firma del plan.
9.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas y siempre demostrables por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	RRHH	alta	Desde la firma del plan.
10.- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	RRHH	alta	Desde la firma del plan.
11.- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. mejora	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	alta	Desde la firma del plan.

12.-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Siempre que sea posible.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	alta	Desde la firma del plan.
13.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	PRL/Agente Igualdad	alta	Desde la firma del plan.
14.- La empresa concederá una ayuda económica de 100 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	alta	Desde la firma del plan.
15.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	PRL/Agente Igualdad	alta	Desde la firma del plan.
16.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	RRHH	alta	Desde la firma del plan.

12.-COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
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.	Revisión documentación	DIRECCION	alta	Desde la firma del plan
2- Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y	Elaboración del manual	Agente Igualdad	alta	Desde la firma del plan

revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.				
3- Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas	Agente Igualdad	alta	Desde la firma del plan
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.	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas	Agente Igualdad	alta	Desde la firma del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Agente Igualdad	alta	Desde la firma del plan
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	Creación del espacio y contenidos	INFORMÁTICA	alta	Desde la firma del plan
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	COMERCIAL	alta	Desde la firma del plan
4.-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	Documento de política emitido por empresas	RRHH	alta	Desde la firma del plan

con los mismos criterios de igualdad.				
---------------------------------------	--	--	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	RRHH	alta	Desde la firma del plan
2- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	Colaboraciones	RRHH	alta	Desde la firma del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
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	Diseño y difusión de la campaña	RRHH	alta	Desde la firma del plan
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	N.º de personas informadas	RRHH	alta	Desde la firma del plan
3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Agente Igualdad	alta	Desde la firma del plan
4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	RRHH	alta	Desde la firma del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
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.	Folleto y nº de personas informadas	RRHH	alta	Desde la firma del plan
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	RRHH	alta	Desde la firma del plan

8.2 Presupuesto

El presente presupuesto contempla los recursos materiales y humanos previstos por **OPCON SEGURIDAD S.L.** para la implantación, ejecución, seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad.

La empresa establece un presupuesto global para los **cuatro años de vigencia del Plan**, distribuido entre las distintas áreas de actuación establecidas en el mismo, conforme al siguiente cuadro.

ÁREA	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS	MEDIDAS	IMPORTE
Área 0	Responsable de Igualdad	1	2	3.000 €
Área 1	Proceso de selección y contratación	2	22	2.000 €
Área 2	Clasificación profesional	2	4	4.000 €
Área 3	Formación	2	8	5.000 €
Área 4	Promoción profesional	2	12	1.000 €
Área 5	Salud laboral desde la perspectiva de género	1	7	1.000 €
Área 6	Condiciones de trabajo y auditoría retributiva	1	6	3.000 €
Área 7	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	1	26	5.000 €
Área 8	Infrarrepresentación femenina	1	3	1.000 €
Área 9	Retribuciones	1	3	3.000 €
Área 10	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual	1	10	2.000 €
Área 11	Violencia de género	1	16	5.000 €
Área 12	Comunicación, lenguaje e imagen empresarial	5	16	1.000 €
TOTAL PRESUPUESTO 4 AÑOS				36.000 €

8.3. Cronograma.

En el cronograma se establece la previsión de las actuaciones durante la vigencia del plan, aunque habrá actuaciones que deban realizarse durante toda la vigencia del plan.

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa					
1	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical					
1	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
3	Dic/26	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
4	Dic/26	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
5	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
6	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
7	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
8	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 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.					
1	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
3	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
4	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
5	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
6	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
7	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
8	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
9	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
10	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 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. (continuación)					
11	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
12	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
13	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
14	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 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.					
1			Sep/28 · Seguimiento		Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
3	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.					
1	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 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.					
1	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
2	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
3	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
4	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
5	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa					
1	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
3	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 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.					
1	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
3	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
4	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
5	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
6	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
7	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
8	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
9	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.					
1	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
3	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 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.					
1	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
3	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
4	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
5	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
6	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
7	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 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.					
1	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
3	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
4	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
5	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
6	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 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.					
1	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
3	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
4	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
6	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
7	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
8	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
9	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
10	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
11	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 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. (continuación)					
12	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
13	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
14	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
15	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
16	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
17	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
18	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
19	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
20	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
21	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 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. (continuación)					
22	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
23	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
24	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
25	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
26	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa					
1	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
3	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva					
1	Sep/26 · Implantación		Sep/28 · Seguimiento		Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
3	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo					
1	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
3	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
4	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
5	Sep/26 · Inicio	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
6	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
7	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
10	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.					
1	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
3	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
4	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
5	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
6	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
7	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
8	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
9	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
10	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual. (continuación)					
11	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
12	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
13	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
14	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
15	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
16	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 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.					
1	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
3	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
4	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.					

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
1	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
3	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
4	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.					
1	Nov/26	Nov/27	Nov/28	Nov/29	Sep/30 · Eval. final
2	25 Nov/26	8 y 23 Mar · 25 Nov/27	8 y 23 Mar · 25 Nov/28	8 y 23 Mar · 25 Nov/29	8 y 23 Mar/30 · Sep/30 Eval. final
MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.					
1	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
3	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
4	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

MEDIDAS	2026 10 Sep-31 Dic	2027	2028	2029	2030 1 Ene-9 Sep
OBJETIVO ESPECÍFICO 12.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad					
1	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final
2	Sep/26 · Implantación	Sep/27 · Seguimiento	Sep/28 · Seguimiento	Sep/29 · Seguimiento	Sep/30 · Eval. final

9. Ámbito de aplicación y vigencia

Ámbito Personal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la plantilla de OPCIÓN SEGURIDAD S.L., cualquiera que sea su sexo, categoría profesional, grupo profesional, puesto de trabajo, centro de trabajo o modalidad contractual.

Quedan incluidas todas las personas trabajadoras vinculadas a la empresa mediante contratos indefinidos, temporales, a tiempo completo o a tiempo parcial, así como cualquier otra modalidad de contratación legalmente prevista que pudiera existir durante la vigencia del Plan.

Asimismo, las medidas contempladas en el presente Plan inspirarán la actuación de la empresa en sus procesos de selección, contratación, promoción profesional, formación, condiciones de trabajo y demás materias relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Ámbito Territorial

El ámbito territorial de aplicación del presente Plan de Igualdad es estatal, al desarrollar OPCON SEGURIDAD S.L. su actividad en distintos centros de trabajo y servicios ubicados en diversas provincias del territorio nacional.

La empresa tiene su sede central y domicilio social en la provincia de Jaén, desde donde se coordinan y gestionan las actividades administrativas, organizativas y de recursos humanos, extendiéndose la aplicación del presente Plan a la totalidad de los centros de trabajo, delegaciones y servicios que la empresa mantenga durante su vigencia.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro (4) años, entrando en vigor desde la fecha de su firma por la Comisión Negociadora (10 de septiembre de 2026 y manteniéndose vigente hasta el 09 de septiembre de 2030), salvo que las partes acuerden expresamente su revisión o actualización con anterioridad.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del II plan de igualdad de Opcon Seguridad que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

10. Seguimiento y evaluación

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de Opcon Seguridad. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Constitución y composición de la Comisión de Seguimiento de Igualdad

La Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de **OPCON SEGURIDAD S.L.** quedó constituida el **10 de septiembre de 2026**, con la finalidad de realizar el seguimiento, la

evaluación y, cuando proceda, la revisión de las medidas contempladas en el presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento está integrada por las siguientes personas:

Por parte de la empresa (OPCON SEGURIDAD S.L.):

- Rafael de la Torre Marchal, responsable de Personal y Recursos Humanos.
- Eugenio Moreno Reviriego, responsable de Seguridad.

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

En representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras (RLPT):

- Francisco José Toledo, delegado de personal por USO.
- Ramón Orts Jiménez, delegado de personal por CCOO.
- Manuel Pascual Segura Iborra, delegado de personal por UGT.

En representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin RLPT, por parte de las organizaciones sindicales representativas del sector:

- María Victoria Embid Martín, Dirección Sectorial de Seguridad Privada de FeSMC-UGT.
- Marian López Martínez, representante de CCOO del Hábitat.
- Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria estatal de Igualdad de FTSP-USO.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento de la aplicación y eficacia del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, incorporado al presente Plan de Igualdad, proponiendo, cuando resulte necesario, las medidas de mejora o actualización que correspondan.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.

- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación acuerda reunirse de manera ordinaria **una vez al año**, de forma anual, fijándose la primera reunión para el **20 de septiembre de 2027, de 12:00 a 14:00 horas**.

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por **OPCON SEGURIDAD S.L.**, con al menos **siete días de antelación**, e incluirá la fecha, la hora y los asuntos que se vayan a tratar.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Herramientas

Para el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se dispondrá de las siguientes herramientas:

1. Ficha de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad.
2. Informe anual de seguimiento.
3. Ficha de evaluación del Plan de Igualdad.

1. **Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad**, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPCON SEGURIDAD	
Medida	
Responsable	
Fecha de implementación	
Fecha de seguimiento	

Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de las desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.

- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

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

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

Razón social.
Fecha del informe.
Periodo de análisis.
Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.

- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- Prioridades de acción y calendario de actuación.
- Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

11. Procedimiento de modificación

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones 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 reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

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

12. Sistema de resolución de conflictos

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

13. Registro del plan de igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

14. Glosario

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

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

ACOSO SEXUAL: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

BRECHA DE GÉNERO: La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

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

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

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

IMPACTO DE GÉNERO: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

INDICADOR DE GÉNERO: Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

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

SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

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



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

10 DE SEPTIEMBRE 2026
OPCON SEGURIDAD, S.L.
AVENIDA DE GRANADA 57, JAÉN

INDICE	PÁGINA
1. INTRODUCCIÓN	83
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	84
3. OBJETIVOS	85
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	86
5. VIGENCIA Y REVISIÓN	86
6. REGISTRO	87
7. PRINCIPIOS	87
8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES	89
9. MEDIDAS PREVENTIVAS	91
10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES	92
10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	92
10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	92
11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA	95
ANEXO 1. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA	95

I. INTRODUCCIÓN

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

Opcon Seguridad y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones laborales que atenten contra a la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, Opcon Seguridad está comprometida con su papel de garante de la

protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

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

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

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

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

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

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

3. OBJETIVOS

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

Este protocolo velará especialmente por:

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

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

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en Opcon Seguridad en territorio estatal, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

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

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios (Indicar las instalaciones de las que disponga de la empresa).
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) en el ámbito digital y de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, a los 4 años se realice una revisión con la parte social y de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento o actualizaciones por los cambios legales, se puedan modificar o

incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y parte social.

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

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

6. REGISTRO

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

7. PRINCIPIOS

- **Confidencialidad y reserva**

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

- **Diligencia y celeridad**

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

- **Respeto y dignidad a las personas**

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

- **Contradicción y oralidad**

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

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

- **Protección de Datos**

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

- **Indemnidad frente a represalias**

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

- **Enfoque de género y derechos humanos**

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

- **Garantía de actuación**

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

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

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

- **Restitución de las víctimas**

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

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

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

8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

8.1. Conductas contra la libertad sexual

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

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

8.1.1. Acoso sexual

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

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

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

- **Tipos de acoso sexual**

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

A) Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto

activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

B) Acoso sexual ambiental

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

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

Conductas verbales

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

No verbales

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

Físicas

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

8.1.2. Acoso por razón de sexo

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

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

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

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

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

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
 - La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
 - Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
 - Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
 - Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

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

- **Información y Sensibilización**

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

- **Formación**

- ✓ Se impartirá la formación necesaria en prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual a todas las personas que formen parte de la comisión

- ✓ Se organizarán talleres formativos para la plantilla sobre prevención y actuación frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, e incidiendo en el ámbito digital.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

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

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

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

Se designa una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a Eugenio Moreno Reviriego, jefe de seguridad de la empresa.

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

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

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

- **Fase I. Denuncia**

La **denuncia** deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico igualdad@grupoopcon.com al agente de igualdad designado por la **empresa**, quien será la única persona receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional, quien convocara a los

miembros de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, para determinar si se debe aperturar el protocolo y que personas de la parte social se designan para la instrucción, de cada caso.

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

La denuncia deberá contener:

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

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

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

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

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

• **Fase II: Investigación**

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

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

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona agresora y las interferencias durante el proceso de investigación, **la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares** mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en

ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

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

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

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

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

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

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

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

• **Fase III: Resolución**

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

El informe incluirá la siguiente información:

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

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

II. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

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

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

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

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

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

ANEXO I

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

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Sollicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: