

PLAN DE IGUALDAD

SEGURISA. SERVICIOS INTEGRALES DE SEGURIDAD S.A.

IV Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2027-2030



UGT  Seguridad
FeSMC

CCOO
hábitat

unión sindical cristiana
FTSP-USC
Protagonistas. Trabaja contigo.
Acción Social. Promoción.

ates

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. Identificación de la empresa.....	5
3. Características generales de la empresa	5
Organigrama.....	5
Composición de la plantilla	6
Distribución de la plantilla por sexo.....	6
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	7
5.3. Fecha de realización del diagnóstico.....	7
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración	8
6. Conclusiones del análisis de datos	8
6.1. Responsable de Igualdad.....	8
6.2. Selección y contratación	9
6.3 Clasificación profesional.....	9
6.4. Formación en materia de igualdad	10
6.5. Promoción profesional.....	10
6.6. Condiciones de trabajo.....	11
6.6.1 Valoración de puestos.....	11
6.6.2 Auditoría Retributiva.....	12
6.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral	12
6.8. Infrarrepresentación femenina.....	12
6.9. Prevención del acoso sexual y/o del acoso por razón de sexo	13
6.10. Salud laboral con perspectiva de género	13
6.11. Comunicación e imagen interna y externa	13
6.12. Violencia de género.....	14
6.13 Medio ambiente con perspectiva de género.	14
6.14 Inteligencia artificial con perspectiva de género.	15
7. OBJETIVOS	15
7.1. Objetivos generales.....	15
7.2. Objetivos específicos.....	16
8. MEDIDAS DE PLAN DE IGUALDAD	16

Área 1: RESPONSABLE DE IGUALDAD.....	20
Área 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	21
Área 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	25
Área 4: FORMACIÓN.....	27
Área 5: PROMOCIÓN	31
Área 6: CONDICIONES DE TRABAJO, VALORACION DE PUESTOS Y AUDITORIA RETRIBUTIVA	34
Área 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	39
Área 8: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	47
Área 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/ POR RAZÓN DE SEXO	49
Área 10: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	52
Área 11: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	55
Área 12: VIOLENCIA DE GÉNERO	58
Área 13: MEDIO AMBIENTE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	60
Área 14: INTELIGENCIA ARTIFICIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	61
9. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	62
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	63
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	66
12. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	67
13. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	67

1. INTRODUCCIÓN

SEGURISA, SERVICIOS INTEGRALES DE SEGURIDAD, S.A. (en adelante, SEGURISA), en cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y como muestra de su compromiso con la gestión responsable de las personas, ha elaborado el presente Plan de Igualdad.

Este Plan tiene como finalidad promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización, prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y consolidar una cultura empresarial basada en el respeto, la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades.

La elaboración del Plan se ha realizado de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el 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; el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como el resto de normativa que resulte de aplicación.

Con carácter previo a la negociación del presente Plan, se ha realizado un diagnóstico de situación negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, que ha permitido analizar la realidad de la organización desde la perspectiva de género e identificar fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de actuación en materia de igualdad.

Para la realización del diagnóstico se han utilizado los datos de las personas trabajadoras correspondientes a diciembre de 2025, así como la información facilitada por la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras durante el proceso de negociación.

El diagnóstico ha abordado, entre otras materias, los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, las retribuciones, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la salud laboral con perspectiva de género, la comunicación interna y externa y la protección frente a la violencia de género.

El presente Plan recoge las medidas acordadas por las partes para seguir avanzando en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, reforzando el compromiso de SEGURISA con la mejora continua, el desarrollo profesional en condiciones de igualdad y la creación de entornos de trabajo seguros, respetuosos e inclusivos.

La implantación, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas incluidas en este Plan se realizará a través de la Comisión de Seguimiento constituida al efecto, de acuerdo con los procedimientos y plazos establecidos en el propio Plan de Igualdad.

2. Identificación de la empresa

- Razón social: SEGURISA, SERVICIOS INTEGRALES DE SEGURIDAD, S.A.
- Forma jurídica: Sociedad Anónima
- CIF: A-78798998
- Actividad: Prestación de servicios de seguridad privada
- Domicilio social: Calle Sánchez Pacheco, 87, 28002 Madrid
- Municipio: Madrid
- Provincia: Madrid
- Teléfono: 913 830 720
- Correo electrónico: igualdad@gruposagital.com
- Página web: www.sagital.com

3. Características generales de la empresa

SEGURISA es una empresa de seguridad privada autorizada para la prestación de servicios de seguridad desde el año 1988, inscrita con el número de autorización 1307.

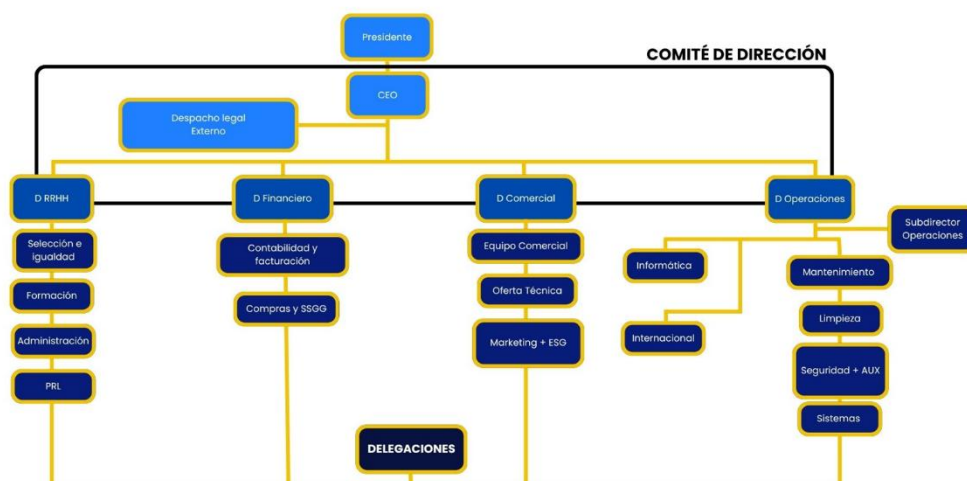
La actividad de la compañía se desarrolla en el ámbito de la seguridad privada, prestando servicios de vigilancia y protección de bienes, protección de personas e instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad.

La empresa desarrolla su actividad en todo el territorio nacional a través de su estructura organizativa y centros operativos, disponiendo de los recursos humanos, técnicos y formativos necesarios para la prestación de sus servicios.

Asimismo, SEGURISA cuenta con experiencia en el desarrollo de soluciones integrales de seguridad, incluyendo servicios de vigilancia, protección personal, consultoría de seguridad, análisis de riesgos, auditorías de seguridad, sistemas electrónicos de seguridad, centros de control y mantenimiento especializado de instalaciones de seguridad.

SEGURISA dispone de las certificaciones necesarias para trabajar en los entornos más exigentes de seguridad con cobertura nacional a través de sus gerencias territoriales y delegaciones operativas. Es Miembro de APROSER y cuenta con Centro de Formación Propio.

Organigrama



Composición de la plantilla

A fecha de referencia del diagnóstico, SEGURISA desarrollaba su actividad en diferentes centros de trabajo distribuidos por el territorio nacional, contando con representación legal de las personas trabajadoras en aquellos centros en los que legalmente corresponde.

La plantilla presenta una distribución territorial amplia, concentrándose el mayor volumen de personas trabajadoras en los centros de Madrid, Barcelona, Sevilla, Pontevedra, Asturias y A Coruña.

Distribución de la plantilla por sexo

El análisis de la plantilla evidencia una mayor presencia de hombres que de mujeres en la práctica totalidad de los centros de trabajo de la compañía, reproduciendo la realidad de un sector tradicionalmente masculinizado como es el de la seguridad privada.

La composición de la plantilla y su distribución territorial han sido objeto de análisis en el diagnóstico de situación que sirve de base al presente Plan de Igualdad y han sido tenidas en consideración para la definición de los objetivos y medidas incorporadas al mismo.

4. Compromiso con la igualdad

En SEGURISA somos conscientes de que la gestión empresarial debe responder a las necesidades y demandas de la sociedad actual. Por ello, la empresa manifiesta su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, integrando este principio en su estrategia empresarial y en sus políticas de gestión de personas.

Este compromiso implica promover condiciones de trabajo libres de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, impulsando medidas dirigidas a garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización.

La elaboración del presente Plan de Igualdad se ha llevado a cabo de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como el resto de normativa de aplicación.

Para la negociación del presente Plan se constituyó la correspondiente Comisión Negociadora, integrada por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras legitimada conforme a la normativa vigente.

SEGURISA afronta la implantación de este Plan como una oportunidad de mejora continua y de consolidación de una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la no discriminación.

5. Análisis

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

De conformidad con lo establecido en la normativa vigente en materia de igualdad, con carácter previo a la elaboración del presente Plan se ha realizado un diagnóstico de situación negociado con la representación de las personas trabajadoras.

El diagnóstico se ha elaborado a partir del análisis de información cuantitativa y cualitativa facilitada por la empresa, así como de la revisión de la documentación interna relacionada con la gestión de personas.

Los ámbitos analizados han sido los siguientes:

1. Responsable de igualdad
2. Selección y contratación.
3. Clasificación profesional.
4. Formación en materia de igualdad.
5. Promoción profesional.
6. Condiciones de trabajo:
 - 5.1. Valoración de puestos de trabajo.
 - 5.2. Auditoría retributiva.
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
8. Infrarrepresentación femenina.
9. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
10. Salud laboral con perspectiva de género.
11. Comunicación e imagen interna y externa.
12. Violencia de género.

A propuesta de la representación legal de las personas trabajadoras, se incorporan además dos áreas adicionales: Medio ambiente con perspectiva de género e Inteligencia artificial con perspectiva de género. Si bien estas materias no forman parte del contenido mínimo obligatorio previsto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ni en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, la empresa ha considerado conveniente incluirlas como parte de su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y con la mejora continua de sus políticas internas.

13. Medio ambiente con perspectiva de género.
14. Inteligencia artificial con perspectiva de género.

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos utilizados para la elaboración del diagnóstico corresponden a la plantilla activa a fecha 31 de diciembre de 2025.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico de situación se ha realizado durante el mes de junio de 2026.

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

El diagnóstico de situación ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, constituida de conformidad con la normativa vigente.

La Comisión Negociadora ha estado integrada por representantes de la empresa y por la representación legal y sindical de las personas trabajadoras legitimada para participar en la negociación del Plan de Igualdad, garantizándose la participación de ambas partes durante todo el proceso de elaboración, análisis y negociación del diagnóstico y de las medidas contenidas en el presente Plan.

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora procediendo a negociar el Plan de Igualdad con las siguientes Federaciones:

- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FESMC-UGT).
- Federación Sindical Comisiones Obreras del Hábitat (CC.OO. Hábitat).
- Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de USO (FTSP-USO).
- Sindicato Autónomo de Trabajadores de Empresas de Seguridad (ATES)

6. Conclusiones del análisis de datos

El análisis de la información cuantitativa y cualitativa recabada ha permitido identificar la situación de la empresa en las distintas materias objeto de estudio, así como detectar fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de actuación en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. A continuación, se exponen las principales conclusiones obtenidas y las líneas de actuación que servirán de referencia para el desarrollo del presente Plan de Igualdad.

6.1. Responsable de Igualdad

La empresa cuenta con una persona designada como responsable de Igualdad, encargada de impulsar, coordinar y realizar el seguimiento de las actuaciones en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de colaborar en la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Durante el proceso de diagnóstico se ha constatado la existencia de esta figura, que participa activamente en la coordinación de las políticas de igualdad de la empresa, en el asesoramiento a los distintos departamentos y en la interlocución con la representación legal de las personas trabajadoras en aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad.

La existencia de una persona responsable de igualdad constituye una fortaleza para la organización, al facilitar la integración transversal del principio de igualdad en la gestión de los recursos humanos y favorecer el adecuado desarrollo y seguimiento de las medidas contempladas en el presente Plan de Igualdad.

Como propuesta de mejora, la empresa mantendrá la designación de la persona Responsable de Igualdad durante toda la vigencia del Plan, reforzando su papel como figura de referencia en materia de igualdad y garantizando la coordinación con la Comisión de Seguimiento para asegurar la correcta implantación, evaluación y actualización de las medidas previstas.

La persona designada dispone de formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lo que contribuye a garantizar la adecuada implantación y seguimiento de las políticas de igualdad de la empresa.

6.2. Selección y contratación

El diagnóstico realizado en materia de selección y contratación pone de manifiesto que la empresa dispone de procedimientos de reclutamiento y selección basados en criterios objetivos, relacionados con la idoneidad, mérito y capacidad de las personas candidatas para el desempeño de los puestos de trabajo.

Durante el periodo analizado se registraron nuevas incorporaciones y procesos de subrogación, concentrándose mayoritariamente en la categoría profesional de Vigilante de Seguridad, actividad principal de la empresa. El análisis efectuado muestra una mayor presencia de hombres tanto en las candidaturas recibidas como en las contrataciones realizadas, circunstancia vinculada a la composición tradicionalmente masculinizada del sector de la seguridad privada.

No se han detectado criterios, prácticas o procedimientos discriminatorios por razón de sexo en los procesos de selección y contratación. Asimismo, la empresa garantiza la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo y comunicaciones relacionadas con el acceso al empleo, cuenta con personal formado en igualdad que participa en los procesos de selección y aplica criterios homogéneos de valoración de candidaturas.

Con el fin de continuar avanzando hacia una representación más equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla, la empresa mantendrá la aplicación del principio de acción positiva, de manera que, ante candidaturas de igual idoneidad, mérito y capacidad, se priorizará a la persona perteneciente al sexo infrarrepresentado en el puesto o categoría profesional de que se trate.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad realizará un seguimiento periódico de la evolución de las contrataciones y de la composición de la plantilla, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas adoptadas en esta materia.

6.3 Clasificación profesional

El análisis realizado evidencia una distribución desigual de mujeres y hombres en determinadas categorías profesionales y áreas funcionales de la empresa. La presencia femenina se concentra principalmente en puestos administrativos y de recursos humanos, mientras que los puestos operativos, técnicos y gran parte de los puestos de responsabilidad presentan una mayor presencia masculina.

Esta situación guarda relación con la realidad del sector de la seguridad privada, tradicionalmente masculinizado, así como con la diferente presencia de mujeres y hombres en determinadas ocupaciones profesionales vinculadas a la actividad de la empresa.

No obstante, del análisis efectuado no se desprende la existencia de criterios discriminatorios en la adscripción, clasificación o encuadramiento profesional de las personas trabajadoras, aplicándose criterios homogéneos y objetivos conforme a la normativa laboral y convencional de aplicación.

Con el fin de continuar avanzando hacia una representación más equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales, la empresa mantendrá medidas orientadas a favorecer la presencia del sexo infrarrepresentado en aquellos puestos y áreas en los que exista desequilibrio, especialmente a través de los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.

Asimismo, se realizará un seguimiento periódico de la evolución de la composición de la plantilla por categorías profesionales mediante la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con el objetivo de evaluar la eficacia de las medidas adoptadas y promover una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

6.4. Formación en materia de igualdad

Del análisis realizado se desprende que la empresa desarrolla acciones formativas específicas en materia de igualdad y sensibilización, incorporando asimismo contenidos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en distintas actividades formativas dirigidas a la plantilla.

La formación se imparte, con carácter general, dentro de la jornada laboral, favoreciendo la participación de las personas trabajadoras y garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas.

No se han detectado diferencias significativas que permitan concluir la existencia de limitaciones o barreras de acceso a la formación por razón de sexo. La participación de mujeres y hombres en las acciones formativas analizadas resulta coherente con la composición de la plantilla y con la distribución existente en las distintas categorías profesionales.

Como área de mejora, la empresa continuará impulsando acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad, especialmente entre aquellas personas con responsabilidades en los ámbitos de selección, promoción, gestión de equipos, aplicación del Plan de Igualdad, comunicación y asignación de las retribuciones. Asimismo, se mantendrá la incorporación de contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades en las actividades formativas dirigidas a la plantilla y se realizará un seguimiento periódico de la participación de mujeres y hombres en las distintas acciones formativas.

6.5. Promoción profesional

Del análisis realizado se desprende que la empresa dispone de procedimientos de promoción profesional basados en criterios objetivos y transparentes, garantizando la difusión interna de las vacantes y oportunidades de desarrollo profesional y favoreciendo el acceso de toda la plantilla a los procesos de promoción.

Asimismo, las personas que intervienen en los procesos de evaluación y promoción cuentan con formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y los perfiles profesionales se definen atendiendo exclusivamente a requisitos objetivos vinculados al desempeño de los puestos de trabajo.

El diagnóstico realizado pone de manifiesto una mayor presencia masculina en determinados procesos de promoción interna. Esta circunstancia se encuentra estrechamente relacionada con la composición general de la plantilla y con la concentración de oportunidades de promoción en áreas y categorías profesionales tradicionalmente masculinizadas dentro del sector de la seguridad privada.

No obstante, no se han identificado indicios de discriminación por razón de sexo en los procesos de promoción analizados ni barreras formales que limiten el acceso de mujeres u hombres a las oportunidades de desarrollo profesional existentes en la empresa.

Como área de mejora, la empresa continuará impulsando medidas orientadas a favorecer una representación más equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías y puestos de trabajo, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción profesional. Asimismo, se mantendrá la aplicación del principio de acción positiva en aquellos supuestos en los que, concurriendo igualdad de idoneidad, mérito y capacidad, exista infrarrepresentación de uno de los sexos en la categoría o puesto de que se trate.

Igualmente, se continuará garantizando la difusión interna de las oportunidades de promoción profesional y se realizará un seguimiento periódico de los procesos de promoción a través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

6.6. Condiciones de trabajo

Del análisis de las condiciones de trabajo se desprende que la contratación indefinida constituye la modalidad contractual predominante en la empresa, reflejando un elevado grado de estabilidad en el empleo.

Asimismo, el análisis de las transformaciones contractuales y de las modificaciones de jornada, realizado desde la perspectiva de género, no pone de manifiesto indicios que permitan apreciar la existencia de diferencias atribuibles al sexo de las personas trabajadoras. No obstante, se considera conveniente mantener el seguimiento periódico de estos indicadores durante la vigencia del Plan de Igualdad, con el fin de verificar que las transformaciones de contrato, los cambios de jornada y el acceso a una mayor estabilidad en el empleo continúan produciéndose conforme a criterios objetivos, transparentes y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

6.6.1 Valoración de puestos

La empresa ha realizado una valoración de los puestos de trabajo existentes en la organización mediante una metodología objetiva y con perspectiva de género, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La valoración efectuada ha permitido identificar y agrupar los puestos de igual valor existentes en la organización, atendiendo a criterios relacionados con las funciones desempeñadas, las responsabilidades asumidas, la cualificación requerida y las condiciones de trabajo asociadas a cada puesto.

Del análisis realizado no se desprenden indicios de sesgo de género en el sistema de valoración aplicado ni en los criterios utilizados para la determinación de los puestos de igual valor. Asimismo, las agrupaciones obtenidas responden a criterios objetivos y homogéneos, constituyendo la base técnica para el análisis de la situación retributiva de la empresa.

No obstante, la distribución de mujeres y hombres en las distintas agrupaciones refleja la composición general de la plantilla y la realidad de un sector tradicionalmente masculinizado, con una mayor presencia masculina en determinados puestos operativos, técnicos y de responsabilidad.

Como área de mejora, la empresa mantendrá la revisión periódica de la valoración de puestos de trabajo y de las agrupaciones de puestos de igual valor cuando se produzcan cambios

organizativos relevantes, la creación de nuevos puestos o modificaciones sustanciales en las funciones desempeñadas, garantizando en todo momento la aplicación de criterios objetivos, transparentes y libres de sesgos de género.

6.6.2 Auditoría Retributiva

El diagnóstico retributivo realizado no evidencia diferencias retributivas generalizadas entre mujeres y hombres.

Las diferencias identificadas se concentran principalmente en determinados complementos y están relacionadas con las distintas condiciones de prestación del trabajo y con las características y trayectoria de los puestos y de las personas trabajadoras.

El análisis realizado no permite atribuir directamente las diferencias observadas al sexo. No obstante, se considera necesario realizar un seguimiento periódico de la situación retributiva para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva y detectar, en su caso, posibles diferencias que requieran medidas correctoras.

Asimismo, el análisis de los puestos de trabajo de igual valor no evidencia diferencias que superen los umbrales establecidos para requerir un análisis justificativo específico.

En consecuencia, el Plan de Igualdad establece medidas dirigidas al seguimiento de la evolución de las retribuciones y a garantizar que los criterios de asignación y percepción retributiva se aplican de forma objetiva y no discriminatoria.

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

La empresa dispone de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que, en muchos casos, mejoran los derechos mínimos establecidos en la normativa vigente y en el convenio colectivo de aplicación. Asimismo, la información relativa a dichas medidas se encuentra recogida en el Plan de Igualdad y accesible para la plantilla a través de los canales corporativos de comunicación.

Del análisis realizado no se desprenden incidencias relevantes en la aplicación de los derechos de conciliación ni situaciones que evidencien un acceso diferenciado a los mismos por razón de sexo. No obstante, se considera conveniente continuar realizando un seguimiento periódico de su utilización para promover la corresponsabilidad y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

6.8. Infrarrepresentación femenina

La plantilla de SEGURISA presenta una composición mayoritariamente masculina, circunstancia que se encuentra estrechamente vinculada a las características del sector de la seguridad privada, tradicionalmente masculinizado.

De acuerdo con los datos analizados, la representación femenina en la empresa se sitúa ligeramente por encima de la media sectorial, si bien continúa existiendo una situación de

infrarrepresentación de las mujeres, especialmente en determinados puestos operativos, técnicos y de responsabilidad.

La empresa mantiene su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y considera prioritario continuar desarrollando actuaciones orientadas a favorecer la incorporación, permanencia y promoción profesional de las mujeres en aquellos ámbitos en los que se encuentren infrarrepresentadas.

Como medida de mejora, se continuará aplicando el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional, favoreciendo, en igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, la incorporación y promoción de personas del sexo infrarrepresentado. Asimismo, se realizará un seguimiento periódico de la evolución de la composición de la plantilla a través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

6.9. Prevención del acoso sexual y/o del acoso por razón de sexo

SEGURISA dispone de un Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo, así como de los mecanismos necesarios para la comunicación, tramitación y gestión de las posibles situaciones que pudieran producirse en el ámbito laboral. Asimismo, la organización desarrolla actuaciones de sensibilización y prevención en esta materia facilitando a la plantilla el acceso a la información relativa a dichos instrumentos a través de los canales corporativos de comunicación.

Como medida de mejora, la empresa mantendrá la revisión periódica de los procedimientos existentes, garantizará la difusión de los canales de comunicación, fortaleciendo así una cultura organizativa basada en el respeto, la igualdad de trato y la tolerancia cero frente a cualquier conducta discriminatoria.

6.10. Salud laboral con perspectiva de género

SEGURISA dispone de medidas y procedimientos preventivos dirigidos a garantizar la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, prestando especial atención a las situaciones de embarazo, lactancia natural y especial sensibilidad.

Como líneas de mejora, se continuará avanzando en la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva, mediante el seguimiento de las situaciones de embarazo y lactancia, la incorporación de esta perspectiva en las evaluaciones de riesgos laborales y psicosociales y, cuando resulte posible, el análisis de sus resultados desagregados por sexo, respetando las garantías de confidencialidad y anonimato.

Asimismo, se promoverá la incorporación de la perspectiva de género en la planificación preventiva y en la vigilancia de la salud.

Finalmente, se continuará fomentando la formación y sensibilización de las personas responsables de prevención en materia de igualdad y perspectiva de género aplicada a la prevención de riesgos laborales.

6.11. Comunicación e imagen interna y externa

SEGURISA dispone de diversos canales de comunicación interna y externa que facilitan la difusión de información corporativa y el acceso de la plantilla a contenidos de interés general, destacando el Portal del Empleado, el correo electrónico corporativo, la página web corporativa y los canales digitales de comunicación externa.

Asimismo, la empresa pone a disposición de la plantilla la información relacionada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo el Plan de Igualdad y demás documentación asociada, favoreciendo su accesibilidad a través de los medios de comunicación disponibles.

Del análisis realizado no se desprenden incidencias relevantes en materia de comunicación e imagen corporativa relacionadas con la igualdad de oportunidades. La empresa incorpora criterios de comunicación inclusiva y no discriminatoria en sus actuaciones de comunicación interna y externa.

Como propuesta de mejora, se continuará revisando periódicamente los contenidos y soportes de comunicación para garantizar el uso de lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas, promoviendo una representación equilibrada de mujeres y hombres. Asimismo, se mantendrá actualizada la información relativa al Plan de Igualdad y a las actuaciones desarrolladas en esta materia, favoreciendo su difusión y conocimiento por parte de toda la plantilla.

6.12. Violencia de género

La empresa dispone de un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, integrado en el presente Plan de Igualdad, que recoge medidas de apoyo, protección y acompañamiento dirigidas a facilitar el ejercicio de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas.

La existencia de este protocolo refleja el compromiso de SEGURISA y de la representación legal de las personas trabajadoras con la prevención de la violencia de género y con la protección de las trabajadoras que pudieran encontrarse en esta situación.

Como propuesta de mejora, se continuará difundiendo entre la plantilla la información relativa a los derechos y medidas de apoyo disponibles, así como realizando un seguimiento periódico de la aplicación del protocolo y de su adecuación a las necesidades detectadas y a las posibles modificaciones normativas.

6.13 Medio ambiente con perspectiva de género.

La empresa dispone de una política medioambiental que establece los principios y compromisos en materia de sostenibilidad. No obstante, actualmente no existe un comité o grupo de trabajo específico encargado del seguimiento de las actuaciones medioambientales.

La organización cuenta con un marco de actuación que refleja su compromiso con la sostenibilidad. No obstante, se observa margen de mejora en la integración formal de la perspectiva de género dentro de la estrategia ambiental de la empresa, especialmente en la planificación, seguimiento y evaluación de las actuaciones de sostenibilidad.

Asimismo, se identifica como oportunidad de mejora la valoración de la creación de comités o grupos de trabajo en materia de sostenibilidad, así como la incorporación de indicadores

desagregados por sexo en el seguimiento de las actuaciones medioambientales cuando resulte procedente.

6.14 Inteligencia artificial con perspectiva de género.

La empresa no utiliza actualmente herramientas de Inteligencia Artificial (IA) en sus procesos de trabajo ni en la gestión de personas. En consecuencia, las decisiones adoptadas en los distintos ámbitos de actividad continúan siendo tomadas por las personas responsables de cada área, sin intervención de sistemas automatizados o de Inteligencia Artificial.

En el momento de elaboración del presente diagnóstico, la empresa no dispone de una política específica sobre el uso de la Inteligencia Artificial ni de procedimientos internos que regulen su utilización, al no hacer uso de este tipo de herramientas.

No obstante, en previsión de una posible implantación futura, la empresa promoverá la elaboración de un marco de gobernanza de la Inteligencia Artificial que permita adecuar su utilización a la normativa vigente, incorporando criterios de uso responsable, ético, transparente y seguro, así como medidas dirigidas a prevenir posibles sesgos de género y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

7. OBJETIVOS

7.1. Objetivos generales

El objetivo principal del IV Plan de Igualdad de SEGURISA es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización, integrando este principio en su estructura, cultura y políticas de gestión, corrigiendo las desigualdades detectadas y previniendo la aparición de posibles situaciones de discriminación o desequilibrio en el futuro.

Se plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del Plan, entre los que destacan los siguientes:

- Difundir la cultura de la organización que permita consolidar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura de la empresa.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en la organización.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todos los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y la selección con el fin de alcanzar una representación más equilibrada de mujeres y hombres 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 del Plan de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

- Asegurar la utilización de un 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 y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Apoyar y proteger 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 mediante las distintas medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

8. MEDIDAS DE PLAN DE IGUALDAD

Las medidas que integran el presente Plan de Igualdad se estructuran por áreas de actuación, en coherencia con las conclusiones obtenidas en el diagnóstico previo y con los objetivos generales y específicos acordados por la Comisión Negociadora. Estas medidas tienen por finalidad promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, corregir los desequilibrios detectados y prevenir posibles situaciones de discriminación en el ámbito laboral.

Con el fin de garantizar la claridad, utilidad y proporcionalidad del documento, se han omitido determinados datos estadísticos, desagregaciones, tablas de detalle y referencias a situaciones concretas que ya forman parte del diagnóstico negociado y que no resultan necesarias para la ejecución, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan.

Asimismo, se ha tenido en cuenta el carácter público del Plan de Igualdad una vez registrado, evitando la inclusión de información excesivamente detallada que pudiera facilitar la identificación indirecta de personas trabajadoras, centros de trabajo concretos o situaciones particulares, especialmente en aquellos supuestos con un número reducido de personas afectadas.

En consecuencia, el Plan incorpora una síntesis de las principales conclusiones del diagnóstico, manteniendo la información necesaria para justificar las medidas adoptadas y garantizando el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa vigente en materia de igualdad.

Asimismo, se ha optado por no incorporar en las fichas de las medidas el apartado relativo a la fase de ejecución (pendiente, en ejecución o finalizada), al tratarse de una información dinámica que varía a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad y cuyo control corresponde a la Comisión de Seguimiento mediante los oportunos informes y actas de seguimiento.

Del mismo modo, no se incorpora un apartado específico de medios y recursos en cada una de las medidas, al constituir un compromiso general aplicable al conjunto del Plan. SEGURISA se compromete a dotar de los medios materiales, humanos, técnicos y organizativos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad, pudiendo contar con apoyo externo especializado cuando resulte necesario.

Responsable de igualdad:

- Garantizar la existencia y adecuada actuación de la persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

Selección y contratación:

- Revisar los procedimientos y herramientas utilizados en los procesos de selección y contratación desde la perspectiva de género, promoviendo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante procedimientos transparentes, objetivos, homogéneos y libres de sesgos de género.
- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Clasificación profesional:

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- Asegurar que la clasificación profesional, la definición de puestos y los criterios de encuadramiento se realicen con criterios objetivos, transparentes y libres de sesgos de género.
- Analizar los factores que justifican las diferencias en los grupos, categorías y puestos profesionales.

Formación:

- Promover la formación y sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación impartida por la empresa

Promoción profesional:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes.
- Favorecer una representación más equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales, especialmente en aquellos puestos, categorías y niveles jerárquicos en los que se encuentren infrarrepresentadas.

Condiciones de trabajo:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo y de empleo, evitando cualquier discriminación directa o indirecta.
- Garantizar la identificación y valoración de los puestos de trabajo atendiendo a la naturaleza de las funciones, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su desempeño, los factores relacionados con su ejercicio y las condiciones

en las que se desarrolla la actividad, utilizando criterios objetivos y libres de sesgos de género.

- Garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres mediante la aplicación de la auditoría retributiva y de un sistema de valoración de puestos de trabajo basado en criterios objetivos, neutros y libres de sesgos de género, así como realizar un seguimiento periódico de aquellos factores que puedan generar desigualdades.

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

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y promover medidas que mejoren los derechos legales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Infrarrepresentación femenina

- Conseguir una composición equilibrada de mujeres y hombres en aquellos grupos profesionales y categorías en los que exista infrarrepresentación femenina, de forma que la presencia de cada sexo se aproxime progresivamente a los criterios de representación equilibrada.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles y puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.
- Favorecer una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- Prevenir cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Asegurar el conocimiento y la correcta aplicación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo por parte de la plantilla y de las personas responsables de su aplicación.

Salud laboral desde la perspectiva de género:

- Consolidar la integración de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta las diferentes necesidades y características de mujeres y hombres.
- Garantizar la revisión y actualización de las actuaciones preventivas para promover la seguridad, la salud y el bienestar de toda la plantilla desde la perspectiva de igualdad.

Comunicación e imagen interna y externa:

- Garantizar que las comunicaciones internas y externas de la empresa utilicen un lenguaje e imágenes inclusivas, no sexistas y respetuosas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

- Facilitar a toda la plantilla el acceso a la información, recursos, protocolos y derechos en materia de igualdad, promoviendo el conocimiento del Plan de Igualdad y de las medidas implantadas por la empresa.
- Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, prevención de la violencia contra las mujeres, conciliación, corresponsabilidad y diversidad, promoviendo una cultura organizativa basada en la igualdad.
- Garantizar la transparencia, difusión y seguimiento del Plan de Igualdad, favoreciendo la participación de la plantilla y la evaluación continua de las medidas implantadas.

Violencia de género:

- Garantizar la aplicación efectiva de los derechos laborales y de las medidas de protección previstos en la normativa vigente, el convenio colectivo y el presente Plan de Igualdad para las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Favorecer la protección, el apoyo y la permanencia en el empleo de las trabajadoras víctimas de violencia de género mediante medidas complementarias que mejoren los derechos legalmente reconocidos
- Garantizar que toda la plantilla disponga de información accesible y actualizada sobre los derechos de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, los recursos disponibles y las medidas de protección previstas en el Plan de Igualdad y en la normativa vigente.
- Promover la colaboración con entidades especializadas y administraciones públicas para favorecer la inserción laboral y la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

Medio ambiente con perspectiva de género.

- Incorporar progresivamente la perspectiva de género en las actuaciones y políticas medioambientales de la empresa.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la participación de mujeres y hombres en las iniciativas de sostenibilidad y sensibilización ambiental.
- Promover una comunicación ambiental inclusiva, utilizando un lenguaje e imágenes libres de estereotipos de género.

Inteligencia artificial con perspectiva de género.

- Garantizar que la futura implantación de herramientas de Inteligencia Artificial en la empresa se realice incorporando la perspectiva de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promover un uso ético, transparente, seguro y libre de sesgos de género de las herramientas de Inteligencia Artificial, previniendo posibles situaciones de

Área 1: RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Garantizar la existencia y adecuada actuación de la persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

Medida 1	Mantener y reforzar la figura de la persona responsable de igualdad dentro del organigrama de la empresa, garantizando el ejercicio de sus funciones y la disponibilidad de los recursos necesarios para coordinar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad e informar a la Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	Mantenimiento de la figura de la persona responsable de igualdad durante la vigencia del Plan. Participación de la persona responsable de igualdad en las reuniones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Medida 2	Mantener operativo el correo electrónico habilitado para consultas, sugerencias, comunicaciones y cuestiones relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades y con el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, garantizando su accesibilidad durante toda la vigencia del Plan
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Mantenimiento operativo del correo electrónico de igualdad durante toda la vigencia del Plan.

Área 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revisar los procedimientos y herramientas utilizados en los procesos de selección y contratación desde la perspectiva de género, promoviendo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante procedimientos transparentes, objetivos, homogéneos y libres de sesgos de género.
- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Medida 1	Revisar y mantener actualizado el procedimiento de selección y las herramientas utilizadas en los procesos de reclutamiento y contratación (formularios, guiones de entrevista, ofertas de empleo y demás documentación asociada), garantizando que se basen en criterios objetivos relacionados con las competencias, conocimientos y requisitos del puesto, que eliminen cuestiones no relacionadas con el currículum, las competencias profesionales o el desempeño del puesto de trabajo, que incorporen la perspectiva de género, utilicen lenguaje e imágenes inclusivas, incluyan referencias al compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y se apliquen de forma homogénea en todos los procesos de selección.
Objetivos que persigue	Revisar los procedimientos y herramientas utilizados en los procesos de selección y contratación desde la perspectiva de género, promoviendo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante procedimientos transparentes, objetivos, homogéneos y libres de sesgos de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Selección/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Muestra documental de ofertas de empleo y formulario de entrevistas

Medida 2	Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, de conformidad con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres establecidos, e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.
Objetivos que persigue	Revisar los procedimientos y herramientas utilizados en los procesos de selección y contratación desde la perspectiva de género, promoviendo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante procedimientos transparentes, objetivos, homogéneos y libres de sesgos de género.
Personas destinatarias	Empresas colaboradoras que participen en procesos de selección y contratación de personal
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Selección/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de empresas colaboradoras informadas.

Medida 3	Informar a la Comisión de Seguimiento de las dificultades detectadas para atraer personas del sexo infrarrepresentado en determinados puestos o departamentos.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Departamento de Selección/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Información facilitada a la Comisión de Seguimiento sobre las candidaturas recibidas por sexo en una muestra de un proceso de selección

Medida 4	Realizar un seguimiento sobre las modalidades contratación y jornada de las incorporaciones
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Departamento de Selección/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe anual desagregado por sexo y categoría profesional

Medida 5	Incorporar en los procesos de cobertura de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, mérito y capacidad, tendrá preferencia la persona perteneciente al sexo infrarrepresentado en el puesto, categoría profesional o departamento de que se trate.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Personas candidatas participantes en los procesos de selección
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	Departamento de Selección/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de incorporaciones del sexo infrarrepresentado en puestos, categorías o departamentos donde exista infrarrepresentación.

Medida 6	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la platilla
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	Departamento de Administración de personal/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia

Área 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- Asegurar que la clasificación profesional, la definición de puestos y los criterios de encuadramiento se realicen con criterios objetivos, transparentes y libres de sesgos de género.
- Analizar los factores que justifican las diferencias en los grupos, categorías y puestos profesionales.

Medida 1	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos.
Objetivos que persigue	Analizar los factores que justifican las diferencias en los grupos, categorías y puestos profesionales.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Departamento de Administración de personal/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Distribución anual de mujeres y hombres por grupo profesional, categoría profesional y puesto de trabajo.

Medida 2	Revisar y mantener actualizadas las descripciones y funciones de los puestos de trabajo, garantizando que las competencias, requisitos, responsabilidades y condiciones exigidas respondan a criterios objetivos, transparentes y libres de sesgos de género, evitando referencias que puedan generar discriminación directa o indirecta y asegurando una adecuada clasificación profesional.
Objetivos que persigue	Garantizar que la clasificación profesional, la definición de puestos y los criterios de encuadramiento se realicen con criterios objetivos, transparentes y libres de sesgos de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/ Agente de Igualdad

Indicadores de seguimiento	Descripciones de puestos revisadas (Si/No).
----------------------------	---

Medida 3	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.
Objetivos que persigue	Garantizar que la clasificación profesional, la definición de puestos y los criterios de encuadramiento se realicen con criterios objetivos, transparentes y libres de sesgos de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsables	Dirección de Recursos Humanos/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Revisión documental de las denominaciones y clasificaciones profesionales utilizadas (Si/No).

Área 4: FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la formación y sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación impartida por la empresa.

Medida 1	Garantizar que las personas que se incorporen a puestos con responsabilidades en materia de selección, contratación, promoción profesional, comunicación o asignación de retribuciones reciban formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de asegurar la objetividad de los procesos y prevenir posibles sesgos o prácticas discriminatorias.
Objetivos que persigue	Promover la formación y sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras con responsabilidades en materia de selección, contratación, promoción profesional, comunicación o asignación de retribuciones
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Departamento de formación/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Número de personas incorporadas a esos puestos que reciben formación. desagregados por sexo

Medida 2	Incorporar contenidos en materia de igualdad de trato y oportunidades y/o prevención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en las acciones formativas de reciclaje dirigidas a la plantilla
Objetivos que persigue	Promover la formación y sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Departamento de formación/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe anual sobre el N.º de personas que reciben formación de reciclaje que incluya contenidos en materia de igualdad y/o prevención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo desagregado por sexo y categorías profesionales.

Medida 3	Garantizar que las personas que se incorporen a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, tanto en calidad de titulares como de suplentes, reciban formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adecuada a las funciones que desempeñan y a los contenidos exigidos por la normativa vigente.
Objetivos que persigue	Promover la formación y sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Personas que se incorporen a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, tanto en calidad de titulares como de suplentes
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	Departamento de formación/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de nuevas incorporaciones a la Comisión de Seguimiento formadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medida 4	La formación de carácter obligatorio, ya sea presencial o a distancia, se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral, siempre que resulte compatible con las necesidades organizativas y productivas del servicio y previa solicitud de la persona trabajadora.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación impartida por la empresa.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras que desempeñan el puesto de Vigilante de Seguridad.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Departamento de formación/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Número de personas participantes en acciones formativas obligatorias realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, desagregados por sexo.

Medida 5	Incorporar, en los cursos de acogida o de incorporación a la empresa, contenidos relativos al Plan de Igualdad y al Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación impartida por la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	Departamento de formación/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Número de acciones formativas de incorporación en las que se hayan incluido contenidos sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 6	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o on-line, a las personas que disfruten de reducción de jornada y a adaptación de jornada
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación impartida por la empresa.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras que disfruten de reducción de jornada y a adaptación de jornada
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Departamento de formación/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Número de personas con reducción o adaptación de jornada, que han participado en acciones formativas en modalidad a distancia y/o on-line.

Medida 7	Facilitar la participación en las acciones formativas previstas en el plan de formación a las personas trabajadoras que se reincorporen tras una suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, una excedencia o una baja de larga duración, favoreciendo su actualización profesional y su adecuada reincorporación al puesto de trabajo.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación impartida por la empresa.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras que se reincorporen tras una suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, una excedencia o una baja de larga duración.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Departamento de formación/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Número de personas reincorporadas tras una suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, una excedencia o una baja de larga duración que han participado en acciones formativas desagregadas por sexo

Medida 8	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación impartida por la empresa.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Departamento de formación/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	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.

Área 5: PROMOCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes.
- Favorecer una representación más equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales, especialmente en aquellos puestos, categorías y niveles jerárquicos en los que se encuentren infrarrepresentadas.

Medida 1	Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, en el ámbito organizativo o funcional correspondiente, de las vacantes de promoción interna incluyendo en la publicación, el procedimiento interno de promoción, los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/Selección/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Revisión de muestra documental de las vacantes de promoción interna publicadas que incluya el procedimiento interno de promoción

Medida 2	Mantener actualizada la información profesional y curricular de la plantilla mediante comunicaciones que permitan identificar y disponer de una base de datos actualizada del talento interno de mujeres y hombres potencialmente interesados en participar en procesos de promoción interna o cobertura de puestos de responsabilidad
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/Selección/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Evidencia documental de la realización de la comunicación anual para la actualización de la información profesional y curricular de la plantilla

Medida 3	La cobertura interna de vacantes tendrá carácter preferente, pudiendo la empresa acudir al mercado externo cuando no existan candidaturas internas adecuadas o concurren necesidades organizativas debidamente justificadas. Se fomentará la prioridad de dicha cobertura por mujeres en supuestos de infrarrepresentación.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/Selección/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Número de personas que solicitan cada vacante de promoción interna y su resultado, desagregado por sexo y categoría profesional de origen

Medida 4	Informar a las personas candidatas del resultado del proceso de promoción interna, fomentando su participación en futuras oportunidades de desarrollo profesional dentro de la empresa.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras participantes en procesos de promoción interna
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/Selección/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Número de personas informadas del resultado de los procesos de promoción interna, desagregado por sexo.

Medida 5	Realizar un seguimiento específico de las promociones de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o con reducción de jornada, velando por que el tipo de jornada no constituya un criterio de exclusión ni una limitación para el acceso a puestos de coordinación, mando o responsabilidad
Objetivos que persigue	Favorecer una representación más equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales, especialmente en aquellos puestos, categorías y niveles jerárquicos en los que se encuentren infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o con reducción de jornada que participen en procesos de promoción interna.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/Selección/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Número de personas con contrato a tiempo parcial o con reducción de jornada que participan en procesos de promoción interna y resultado de los mismos, desagregado por sexo.

Área 6: CONDICIONES DE TRABAJO, VALORACION DE PUESTOS Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo y de empleo, evitando cualquier discriminación directa o indirecta.
- Garantizar la identificación y valoración de los puestos de trabajo atendiendo a la naturaleza de las funciones, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su desempeño, los factores relacionados con su ejercicio y las condiciones en las que se desarrolla la actividad, utilizando criterios objetivos y libres de sesgos de género.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres mediante la aplicación de la auditoría retributiva y de un sistema de valoración de puestos de trabajo basado en criterios objetivos, neutros y libres de sesgos de género, así como realizar un seguimiento periódico de aquellos factores que puedan generar desigualdades.

Medida 1	Realizar un seguimiento anual de la distribución de la plantilla por sexo en relación con el tipo de contrato, la jornada y la categoría profesional, con el fin de detectar posibles desequilibrios y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de empleo.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo y de empleo, evitando cualquier discriminación directa o indirecta
Personas destinatarias	Personas trabajadoras
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Análisis anual de la distribución de la plantilla por sexo, categoría profesional, tipo de contrato y jornada

Medida 2	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo y de empleo, evitando cualquier discriminación directa o indirecta
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Información anual facilitada a la Comisión de Seguimiento sobre las transformaciones de contratos temporales en indefinidos, las transformaciones de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, los aumentos de jornada en contratos a tiempo parcial y las solicitudes y concesiones de aumento de jornada, desagregada por sexo.

Medida 3	Tendrán preferencia para cubrir los puestos de mayor jornada existentes en su centro de trabajo las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial que lo soliciten por escrito, de forma que, siempre que concurren los requisitos del puesto y las necesidades organizativas lo permitan.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo y de empleo, evitando cualquier discriminación directa o indirecta
Personas destinatarias	Personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes de aumento de jornada presentadas y número de aumentos de jornada concedidos, desagregados por sexo.

Medida 4	La uniformidad se adecuará a las funciones del puesto de trabajo y a las características físicas y ergonómicas de las personas trabajadoras, garantizando un tratamiento igualitario y evitando diseños o elementos que respondan a estereotipos de género o que puedan afectar a la dignidad de la persona.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo y de empleo, evitando cualquier discriminación directa o indirecta
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	A lo largo de la vigencia del Plan
Responsable	Durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores de seguimiento	Revisión de la uniformidad realizada

Medida 5	Mantener actualizado el sistema de valoración de puestos de trabajo, revisando la valoración y los criterios de encuadramiento cuando se creen nuevos puestos, se produzcan cambios sustanciales en las funciones o se detecten circunstancias que puedan afectar a la valoración de los puestos
Objetivos que persigue	Garantizar la identificación y valoración de los puestos de trabajo atendiendo a la naturaleza de las funciones, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su desempeño, los factores relacionados con su ejercicio y las condiciones en las que se desarrolla la actividad, utilizando criterios objetivos y libres de sesgos de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan. (Revisión cuando se creen nuevos puestos, se modifiquen funciones o se actualice la valoración de puestos).
Responsables	Dirección de Recursos Humanos/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de revisiones de la valoración de puestos efectuadas como consecuencia de la creación de nuevos puestos o de modificaciones sustanciales de funciones.

Medida 6	Mantener actualizado el registro retributivo y la auditoría retributiva durante la vigencia del Plan, conforme a la normativa vigente, realizando un seguimiento periódico de las posibles diferencias retributivas entre mujeres y hombres y facilitando su revisión por la Comisión de Seguimiento.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres mediante la aplicación de la auditoría retributiva y de un sistema de valoración de puestos de trabajo basado en criterios objetivos, neutros y libres de sesgos de género, así como realizar un seguimiento periódico de aquellos factores que puedan generar desigualdades.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Registro retributivo: actualización anual. Auditoría retributiva: durante toda la vigencia del Plan y cuando proceda su revisión.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/Administración de personal/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Registro retributivo Auditoría retributiva

Medida 7	Cuando de la auditoría retributiva se identifiquen diferencias retributivas no justificadas entre mujeres y hombres, en los términos previstos en la legislación vigente, la empresa analizará sus causas y, en su caso, acordará con la Comisión de Seguimiento las medidas correctoras necesarias para prevenir o eliminar dichas diferencias.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres mediante la aplicación de la auditoría retributiva y de un sistema de valoración de puestos de trabajo basado en criterios objetivos, neutros y libres de sesgos de género, así como realizar un seguimiento periódico de aquellos factores que puedan generar desigualdades.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan, siempre que de la auditoría retributiva se identifiquen diferencias retributivas no justificadas.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/Administración de personal/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de diferencias retributivas no justificadas detectadas en la auditoría retributiva. N.º de medidas correctoras acordadas con la Comisión de Seguimiento, en su caso.

Medida 8	Revisar periódicamente los criterios de asignación de los complementos salariales y de las percepciones variables, garantizando que respondan a criterios objetivos, transparentes, homogéneos y libres de sesgos de género.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres mediante la aplicación de la auditoría retributiva y de un sistema de valoración de puestos de trabajo basado en criterios objetivos, neutros y libres de sesgos de género, así como realizar un seguimiento periódico de aquellos factores que puedan generar desigualdades.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/Administración de personal/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Revisión anual de los criterios de asignación de complementos salariales y percepciones variables (Sí/No)

Medida 9	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.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo y de empleo, evitando cualquier discriminación directa o indirecta.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	A lo largo de la vigencia del plan
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/Administración de personal/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Reporte de las comunicaciones realizadas.

Área 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y promover medida que mejores los derechos legales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Medida 1	Publicar y mantener actualizado en la página web corporativa el Plan de Igualdad de la empresa, garantizando el acceso de la plantilla a la información relativa a los derechos y medidas de conciliación, corresponsabilidad e igualdad recogidos en el mismo
Objetivos que persigue	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Tras la aprobación del Plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Comunicación / Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Plan de Igualdad publicado y actualizado en la página web corporativa

Medida 2	Los cuadrantes mensuales de trabajo se comunicarán con una antelación mínima de diez días naturales respecto al inicio del mes al que correspondan, salvo modificaciones derivadas de causas organizativas, productivas o de fuerza mayor debidamente justificadas, o pactos individuales o colectivos que mejoren dicha antelación. De igual forma, se potenciarán los cuadrantes anuales al 80% para la conciliación de la vida personal y laboral.
Objetivos que persigue	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Operaciones / Agente de Igualdad

Indicadores de seguimiento	% de personas trabajadoras que reciben su cuadrante en plazo, desagregado por sexo.
----------------------------	---

Medida 3	Las personas trabajadoras con hijos o hijas menores que, en virtud de convenio regulador, resolución judicial de separación o divorcio, únicamente puedan disfrutar de periodos de convivencia con sus hijos e hijas durante el calendario escolar, tendrán derecho preferente a que, al menos, el 50 % de sus vacaciones anuales coincida con dichos periodos. Este mismo derecho será aplicable a las personas trabajadoras viudas y a las integrantes de familias monoparentales con hijos o hijas menores a cargo, previa acreditación documental de dicha situación. La aplicación de esta medida se realizará teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas del servicio y tendrán carácter preferente frente a solicitudes ordinarias."
Objetivos que persigue	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Operaciones / Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes y número de concesiones de la medida, desagregadas por sexo.

Medida 4	El permiso retribuido por accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares recogido en el artículo 56, b) del convenio, se podrá disfrutar en cualquier momento mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario, siempre que se aporte la documentación justificativa correspondiente.
Objetivos que persigue	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.

Responsable	Departamento de Operaciones / Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de solicitudes y concesiones de disfrute diferido del permiso, desagregadas por sexo.

Medida 5	Las personas trabajadoras que cursen estudios oficiales tendrán derecho a solicitar una excedencia por estudios de hasta un año de duración, con derecho a reserva de su puesto de trabajo durante dicho período. Finalizada la excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo. En caso de imposibilidad objetiva y debidamente justificada para su reincorporación al mismo, la empresa le ofrecerá un puesto de trabajo de similares características La solicitud de excedencia y la posterior reincorporación deberán comunicarse con una antelación mínima de quince días naturales. Esta excedencia tendrá carácter improrrogable.
Objetivos que persigue	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/Administración de Personal/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de solicitudes y concesiones de excedencias por estudios oficiales, desagregadas por sexo.

Medida 6	Las personas trabajadoras que cursen estudios oficiales tendrán derecho a solicitar, con carácter temporal, la adaptación de su jornada de trabajo con el fin de compatibilizar su actividad laboral con la asistencia a clases, realización de prácticas, exámenes u otras actividades académicas vinculadas a dichos estudios. La empresa valorará favorablemente estas solicitudes, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas del servicio. Finalizado el periodo autorizado, la persona trabajadora se reincorporará a su horario habitual.
Objetivos que persigue	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de operaciones / administración de personal/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de solicitudes y concesiones de adaptación de jornada por estudios oficiales, desagregadas por sexo.

Medida 7	Las personas trabajadoras que acrediten tener a su cargo familiares dependientes tendrán preferencia, frente a personas trabajadoras que no se encuentren en dicha situación, en la adjudicación de cambios de turno y/o solicitudes de movilidad geográfica voluntaria
Objetivos que persigue	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.
Descripción detallada de la medida	Preferencia en el cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes respetando siempre el Convenio Colectivo de Aplicación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de operaciones.
Indicadores de seguimiento	N.º de personas beneficiarias de cambios de turno y/o movilidad geográfica por cuidado de familiares dependientes, desagregado por sexo.

Medida 8	Reserva de puesto de trabajo de 18 meses para los supuestos de excedencia por guarda legal y de excedencia para el cuidado de mayores dependientes.
Objetivos que persigue	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.
Descripción detallada de la medida	Reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares).
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/ Administración de Persona/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de solicitudes y concesiones de excedencia por cuidado de hijos/as menores o familiares dependientes, desagregadas por sexo.

Medida 9	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 3 días al año, preavisándose con antelación mínima de 3 días y justificando su uso.
Objetivos que persigue	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de operaciones/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de solicitudes y concesiones de permisos por tratamientos de reproducción asistida, desagregadas por sexo.

Medida 10	Las personas trabajadoras cuya guarda y custodia exclusiva de hijos o hijas menores haya sido reconocida mediante resolución judicial o convenio regulador tendrán prioridad en la valoración de las solicitudes de cambio de turno y/o movilidad geográfica voluntaria cuando dichas medidas resulten necesarias para garantizar el cumplimiento del régimen de guarda y custodia o de visitas.
Objetivos que persigue	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de operaciones/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de solicitudes y concesiones de cambio de turno y/o movilidad geográfica por razones de guarda, custodia o régimen de visitas, desagregadas por sexo.

Medida 11	Analizar periódicamente las necesidades de conciliación de la plantilla con el fin de evaluar la adecuación de las medidas existentes e identificar medidas aun no incluidas que contribuyan a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Revisión anual de las necesidades de conciliación realizada en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (Si/No).

Medida 12	Las personas trabajadoras que ejerzan el derecho de lactancia dispondrán de una ampliación de cinco días sobre la duración establecida en la normativa vigente. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el derecho comprenderá una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Será decisión de la persona trabajadora acumular el permiso en jornadas completas o disfrutarlo de forma fraccionada, de acuerdo con las posibilidades previstas legalmente. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, así como en los casos de jornadas inferiores a la jornada completa.
Objetivos que persigue	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.
Personas destinatarias	Las personas trabajadoras que ejerzan el derecho de lactancia
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de solicitudes y concesiones de acumulación del permiso de lactancia, desagregado por sexo.

Medida 13	Las personas trabajadoras podrán disfrutar de forma continuada el permiso por nacimiento y la acumulación del permiso de lactancia y las vacaciones anuales pendientes, tanto las correspondientes al año en curso como, en su caso, las generadas en el año anterior y no disfrutadas por coincidir con los citados permisos, siempre de conformidad con la normativa vigente.
Objetivos que persigue	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de operaciones/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de solicitudes y concesiones de disfrute continuado del permiso por nacimiento, acumulación de lactancia y vacaciones, desagregado por sexo.

Medida 14	Garantizar que el disfrute de permisos relacionados con el nacimiento, o excedencias por cuidado de hijos e hijas o familiares dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de personas convivientes que requieran cuidados, en los términos legalmente establecidos, no constituirá un criterio desfavorable en los procesos de RRHH
Objetivos que persigue	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de incidencias, reclamaciones o quejas relacionadas con un trato desfavorable derivado del disfrute de permisos o excedencias por conciliación.

Medida 15	Permiso retribuido por el tiempo imprescindible para acompañar a consultas médicas, por cita de médico especialista del sistema público de salud a menores hasta los 12 años, mayores a partir de 80 años y personas dependientes con discapacidad reconocida, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 8 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable
Objetivos que persigue	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de solicitudes y concesiones desagregado por sexo.

Área 8: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conseguir una composición equilibrada de mujeres y hombres en aquellos grupos profesionales y categorías en los que exista infrarrepresentación femenina, de forma que la presencia de cada sexo se aproxime progresivamente a los criterios de representación equilibrada.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles y puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.
- Favorecer una representación más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y áreas de la organización.

Medida 1	Realizar un seguimiento anual de la representación de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales, con el fin de identificar posibles situaciones de infrarrepresentación femenina y evaluar su evolución durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	- Conseguir una composición equilibrada de mujeres y hombres en aquellos grupos profesionales y categorías en los que exista infrarrepresentación femenina, de forma que la presencia de cada sexo se aproxime progresivamente a los criterios de representación equilibrada. - Favorecer una representación más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y áreas de la organización.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe anual sobre la representación de mujeres y hombres por categorías profesionales

Medida 2	Cuando del seguimiento anual se detecten situaciones de infrarrepresentación femenina en determinados puestos, categorías profesionales o niveles de responsabilidad, analizar las posibles causas que las originan y valorar, en el seno de la Comisión de Seguimiento, la adopción de medidas que favorezcan una representación más equilibrada durante la vigencia del Plan de Igualdad.
-----------------	---

Objetivos que persigue	- Conseguir una composición equilibrada de mujeres y hombres en aquellos grupos profesionales y categorías en los que exista infrarrepresentación femenina, de forma que la presencia de cada sexo se aproxime progresivamente a los criterios de representación equilibrada. - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles y puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas. - Favorecer una representación más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y áreas de la organización.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de análisis realizados sobre situaciones de infrarrepresentación detectadas. N.º de propuestas de actuación trasladadas a la Comisión de Seguimiento, en su caso.

Medida 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.
Objetivos que persigue	- Conseguir una composición equilibrada de mujeres y hombres en aquellos grupos profesionales y categorías en los que exista infrarrepresentación femenina, de forma que la presencia de cada sexo se aproxime progresivamente a los criterios de representación equilibrada. - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles y puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas. - Favorecer una representación más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y áreas de la organización.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	A lo largo de la vigencia del plan
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de mujeres y hombres contratados a través de estas academias formativas.

Área 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/ POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Prevenir cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Asegurar el conocimiento y la correcta aplicación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo por parte de la plantilla y de las personas responsables de su aplicación.

Medida 1	Revisar y, en su caso, actualizar el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, con el fin de mantenerlo adaptado a la normativa vigente y a la realidad de la empresa.
Objetivos que persigue	Prevenir cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Elaboración o revisión del protocolo.

Medida 2	Difundir entre toda la plantilla el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, facilitando información sobre su contenido, el procedimiento de actuación y los canales habilitados para la comunicación y gestión de posibles situaciones de acoso.
Objetivos que persigue	Asegurar el conocimiento y la correcta aplicación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo por parte de la plantilla y de las personas responsables de su aplicación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/ Agente de Igualdad

Indicadores de seguimiento	Muestra documental de las acciones de difusión realizadas (publicación en la web corporativa u otros medios).
----------------------------	---

Medida 3	Garantizar que las personas que se incorporen a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, tanto en calidad de titulares como de suplentes, reciban formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, con el fin de asegurar el adecuado conocimiento de la normativa aplicable.
Objetivos que persigue	Asegurar el conocimiento y la correcta aplicación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo por parte de la plantilla y de las personas responsables de su aplicación.
Personas destinatarias	Personas que se incorporen a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento formación/Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de nuevas incorporaciones a la Comisión de Seguimiento formadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 4	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, expedientes tramitados, estado de tramitación y, en su caso, denuncias archivadas
Objetivos que persigue	Prevenir cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe anual presentado a la Comisión de Seguimiento con el número de procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, expedientes tramitados, estado de tramitación y, en su caso, denuncias archivadas

Medida 5	Garantizar que las personas que se incorporen a puestos de mando o con responsabilidad en la gestión de equipos reciban formación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, con el fin de asegurar el conocimiento de los procedimientos internos de actuación, detección y prevención de conductas constitutivas de acoso.
Objetivos que persigue	Asegurar el conocimiento y la correcta aplicación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo por parte de la plantilla y de las personas responsables de su aplicación.
Personas destinatarias	Personas que se incorporen a puestos de mando o con responsabilidad en la gestión de equipos.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de formación/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de nuevas incorporaciones a puestos de mando formadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 6	Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en centros de trabajo donde haya habido algún caso
Objetivos que persigue	Asegurar el conocimiento y la correcta aplicación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo por parte de la plantilla y de las personas responsables de su aplicación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla del centro afectado
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de formación/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nº de cursos. Nº asistentes. Contenido.

Área 10: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Medida 1	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría profesional, haciendo referencia expresa a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Objetivos que persigue	Consolidar la integración de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta las diferentes necesidades y características de mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Departamento de PRL / Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe desagregado por sexo y categoría profesional (Sí/No).

Medida 2	Revisar, actualizar, en su caso, y difundir el protocolo de prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural, recogiendo los derechos, actuaciones y medidas previstas en la normativa vigente.
Objetivos que persigue	Garantizar la revisión y actualización de las actuaciones preventivas para promover la seguridad, la salud y el bienestar de toda la plantilla desde la perspectiva de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan, revisándose cuando resulte necesario.
Responsable	Departamento de PRL / Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Protocolo revisado/actualizado (Sí/No) y comunicado a los Comités de Seguridad y Salud (Sí/No)

Medida 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.
Objetivos que persigue	Garantizar la revisión y actualización de las actuaciones preventivas para promover la seguridad, la salud y el bienestar de toda la plantilla desde la perspectiva de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	Departamento de PRL / Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe presentado a la Comisión de Seguimiento sobre el número de veces que se aplica el protocolo y resultados (Sí/No).

Medida 4	Los reconocimientos médicos que realice la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Consolidar la integración de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta las diferentes necesidades y características de mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	A lo largo de la vigencia del plan
Responsable	Departamento de PRL / Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Evidencias de la inclusión de la perspectiva de género en los reconocimientos médicos periódicos e iniciales de las personas trabajadoras.

Medida 5	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en estudios e investigaciones realizados en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
Objetivos que persigue	Consolidar la integración de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta las diferentes necesidades y características de mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Departamento de PRL / Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Datos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales,

Área 11: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar que las comunicaciones internas y externas de la empresa utilicen un lenguaje e imágenes inclusivas, no sexistas y respetuosas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Facilitar a toda la plantilla el acceso a la información, recursos, protocolos y derechos en materia de igualdad, promoviendo el conocimiento del Plan de Igualdad y de las medidas implantadas por la empresa.
- Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, prevención de la violencia contra las mujeres, conciliación, corresponsabilidad y diversidad, promoviendo una cultura organizativa basada en la igualdad.
- Garantizar la transparencia, difusión y seguimiento del Plan de Igualdad, favoreciendo la participación de la plantilla y la evaluación continua de las medidas implantadas.

Medida 1	Garantizar el uso de lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en las comunicaciones internas y externas de la empresa, así como en los documentos, formularios, publicaciones, ofertas de empleo y demás materiales corporativos, revisando y actualizando periódicamente aquellos contenidos que no se ajusten a los criterios establecidos en el Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Garantizar que las comunicaciones internas y externas de la empresa utilicen un lenguaje e imágenes inclusivas, no sexistas y respetuosas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Departamento de Comunicación / Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Muestra documental de comunicaciones, formularios, procedimientos, publicaciones y/o demás documentos corporativos.

Medida 2	Mantener un espacio específico de "Igualdad de Oportunidades" en la página web corporativa o en el portal interno de la empresa, accesible para toda la plantilla, en el que se encuentre disponible y permanentemente actualizado el Plan de Igualdad, el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, el Protocolo de protección de las víctimas de violencia de género, la información relativa a los derechos de conciliación y corresponsabilidad, así como los datos de contacto de la persona responsable de igualdad y los canales habilitados para consultas y sugerencias.
Objetivos que persigue	Facilitar a toda la plantilla el acceso a la información, recursos, protocolos y derechos en materia de igualdad, promoviendo el conocimiento del Plan de Igualdad y de las medidas implantadas por la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan
Responsable	Departamento de Comunicación / Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Sección "Igualdad de Oportunidades" publicada y accesible en la página web corporativa (Sí/No).

Medida 3	Mantener a disposición de las empresas colaboradoras y proveedoras la información relativa al compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante su publicación y actualización en los canales corporativos de comunicación.
Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Departamento de Comunicación / Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Números de veces. Muestra documental de la web corporativa donde figure el Plan de Igualdad, la política de igualdad o cualquier referencia al compromiso de la empresa con la igualdad

Medida 4	Realizar acciones de información y sensibilización dirigidas a la plantilla con motivo de fechas de especial relevancia en materia de igualdad, tales como el 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres), 23 de marzo (Día de la conciliación y corresponsabilidad) y el 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres), promoviendo la igualdad de oportunidades, la prevención de la violencia contra las mujeres y el rechazo de cualquier forma de discriminación
Objetivos que persigue	Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, prevención de la violencia contra las mujeres, conciliación, corresponsabilidad y diversidad, promoviendo una cultura organizativa basada en la igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Departamento de Comunicación / Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Muestra documental de la campaña realizada

Medida 5	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa (página web) del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Garantizar la difusión, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad mediante mecanismos de información y control que permitan verificar el grado de ejecución de las medidas previstas.
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento.
Cronograma de implantación	A lo larga de la vigencia del plan
Responsable	Departamento de Comunicación / Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Diseño y difusión de la campaña

Área 12: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la aplicación efectiva de los derechos laborales y de las medidas de protección previstos en la normativa vigente, el convenio colectivo y el presente Plan de Igualdad para las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Favorecer la protección, el apoyo y la permanencia en el empleo de las trabajadoras víctimas de violencia de género mediante medidas complementarias que mejoren los derechos legalmente establecidos.
- Garantizar que toda la plantilla disponga de información accesible y actualizada sobre los derechos de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, los recursos disponibles y las medidas de protección previstas en el Plan de Igualdad y en la normativa vigente.
- Promover la colaboración con entidades especializadas y administraciones públicas para favorecer la inserción laboral y la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

Medida 1	Mantener accesible para toda la plantilla, a través de la página web corporativa o de los canales internos de comunicación (portal del empleado), la información relativa a los derechos de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, incluyendo el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y las medidas previstas en el Plan de Igualdad, garantizando su actualización durante toda la vigencia del Plan.
Objetivos que persigue	Garantizar que toda la plantilla disponga de información accesible y actualizada sobre los derechos de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, los recursos disponibles y las medidas de protección previstas en el Plan de Igualdad y en la normativa vigente.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan
Responsable	Departamento de Comunicación / Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Protocolo de apoyo a las trabajadoras a las víctimas de violencia de género publicado y actualizado (Sí/No).

Medida 2	Aplicar, una vez acreditada la condición de trabajadora víctima de violencia de género mediante cualquiera de los medios legalmente establecidos, los derechos laborales y las medidas de protección previstos en la Guía de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.
Objetivos que persigue	Garantizar la aplicación efectiva de los derechos laborales y de las medidas de protección previstos en la normativa vigente, el convenio colectivo y el presente Plan de Igualdad para las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Trabajadoras víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Dirección de Recursos Humanos/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de solicitudes atendidas y n.º de medidas de protección aplicadas a trabajadoras que hayan acreditado su condición de víctima de violencia de género.

Medida 3	Mantener y promover la colaboración con entidades especializadas, asociaciones, fundaciones y administraciones públicas para favorecer la inserción laboral y la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Promover la colaboración con entidades especializadas y administraciones públicas para favorecer la inserción laboral y la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Mujeres víctimas de violencia de género y entidades colaboradoras.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Colaboración con entidades especializadas durante la vigencia del Plan (Sí/No).

Área 13: MEDIO AMBIENTE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
- Incorporar progresivamente la perspectiva de género en la política y estrategia medioambiental de la empresa. - Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos o grupos de trabajo relacionados con la sostenibilidad y el medio ambiente	

Medida 1	Revisar la Política Corporativa de Calidad, Medio Ambiente y SST para incorporar de forma expresa el compromiso de integrar la perspectiva de género y el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las actuaciones de sostenibilidad de la empresa.
Objetivos que persigue	Incorporar progresivamente la perspectiva de género en la política y estrategia medioambiental de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	A lo largo de la vigencia del Plan
Responsable	Departamento de ESG/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Política medioambiental revisada

Medida 2	Incorporar la variable sexo en el seguimiento de las actuaciones medioambientales e informes de sostenibilidad cuando resulte procedente.
Objetivos que persigue	Disponer de información desagregada por sexo que permita analizar la participación de mujeres y hombres en las actuaciones de sostenibilidad.
Personas destinatarias	Dirección de Recursos Humanos/ Departamento de ESG
Cronograma de implantación	A lo largo de la vigencia del Plan, si resulta procedente
Responsable	Departamento de ESG/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe de las actuaciones medioambientales con datos desagregados por sexo (

Área 14: INTELIGENCIA ARTIFICIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer un marco interno que garantice un uso responsable de la Inteligencia Artificial, conforme a la normativa vigente y al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar y sensibilizar a las personas trabajadoras sobre el uso ético, transparente y libre de sesgos de género de las herramientas de Inteligencia Artificial que, en su caso, se implanten en la empresa.

Medida 1	Elaborar e implantar una política interna de uso de la Inteligencia Artificial que establezca los principios de utilización ética, transparente, segura y respetuosa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando mecanismos para prevenir posibles sesgos discriminatorios.
Objetivos que persigue	Garantizar que la futura implantación de herramientas de Inteligencia Artificial se realice conforme a los principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, transparencia, ética y no discriminación.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Con carácter previo a la implantación de herramientas de Inteligencia Artificial.
Responsable	Departamento de Informática/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Muestra documenta Política interna de uso de IA

Medida 2	Realizar acciones de información y sensibilización dirigidas a las personas trabajadoras que utilicen herramientas de Inteligencia Artificial sobre su uso ético, responsable, transparente y conforme al principio de igualdad de trato y oportunidades.
Objetivos que persigue	Promover un uso responsable de la Inteligencia Artificial y sensibilizar sobre la prevención de sesgos de género
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	A lo largo de la vigencia del Plan, a medida que se implanten herramientas de Inteligencia Artificial
Responsable	Departamento de Informática/ Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Muestra documental de las acciones de información o sensibilización desarrolladas

9. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la plantilla de **SEGURISA, S.A.**, comprendiendo a todas las personas trabajadoras, con independencia del centro de trabajo en el que presten servicios, del grupo profesional, puesto de trabajo, modalidad contractual o jornada.

Ámbito territorial

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad es de carácter estatal, al contar **SEGURISA, S.A.** con centros de trabajo distribuidos en distintas provincias del territorio español.

Quedan comprendidos dentro de su ámbito de aplicación los siguientes centros de trabajo:

- SEGURISA ALBACETE
- SEGURISA ALICANTE
- SEGURISA BADAJOZ
- SEGURISA BARCELONA
- SEGURISA CÁDIZ
- SEGURISA CASTELLÓN
- SEGURISA A CORUÑA
- SEGURISA GRANADA
- SEGURISA GUADALAJARA
- SEGURISA HUELVA
- SEGURISA MADRID
- SEGURISA MÁLAGA
- SEGURISA MURCIA
- SEGURISA PONTEVEDRA
- SEGURISA PRINCIPADO DE ASTURIAS
- SEGURISA SANTA CRUZ DE TENERIFE
- SEGURISA SEVILLA
- SEGURISA TOLEDO
- SEGURISA VALENCIA
- SEGURISA VALLADOLID
- SEGURISA VIZCAYA

Asimismo, el presente Plan de Igualdad será de aplicación a los centros de trabajo que puedan crearse o incorporarse a la empresa durante su período de vigencia.

Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de **cuatro años**, comprendida entre el **16 de octubre de 2026 y el 15 de octubre de 2030**.

Con una antelación mínima de **tres meses** a la finalización de su vigencia, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del **V Plan de Igualdad de SEGURISA, S.A.**, con el fin de iniciar la negociación del nuevo plan conforme a lo previsto en la normativa vigente y, en particular, en el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento y evaluación tiene por finalidad conocer el grado de implantación, desarrollo y eficacia de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad, permitiendo valorar el cumplimiento de los objetivos establecidos y, en su caso, adoptar las medidas correctoras o de mejora que resulten necesarias.

El seguimiento y la evaluación constituyen un proceso continuo dirigido a obtener un conocimiento preciso sobre la aplicación efectiva de las medidas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

El seguimiento y la evaluación del presente Plan de Igualdad corresponderán a la **Comisión de Seguimiento y Evaluación**, que será constituida de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición acordada en el presente Plan de Igualdad, quedando integrada de forma paritaria por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Cada una de las partes podrá asistir a las reuniones acompañada por las personas asesoras que considere oportunas, quienes participarán con voz, pero sin voto.

Las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal, pérdida de la condición por la que fueron designadas o cualquier otra causa justificada. Las sustituciones serán efectuadas por la parte a la que corresponda la representación.

Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Corresponderán a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, entre otras, las siguientes funciones:

- Evaluar de forma continua el grado de implantación y cumplimiento del Plan de Igualdad.

- Realizar el seguimiento periódico de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad, verificando su ejecución y eficacia.
- Analizar los indicadores de seguimiento establecidos para cada una de las medidas.
- Resolver las dudas de interpretación que puedan surgir en relación con la aplicación del Plan de Igualdad.
- Proponer, cuando resulte necesario, la modificación, actualización o incorporación de nuevas medidas durante la vigencia del Plan, de conformidad con la normativa vigente.
- Velar por que las políticas, procedimientos y actuaciones de la empresa respeten el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Elaborar los informes de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Elaborar el informe final de evaluación al término de la vigencia del Plan.
- Cualquier otra función que acuerde la Comisión y contribuya a garantizar la correcta implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Reuniones

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá con carácter **anual**, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que puedan convocarse cuando cualquiera de las partes lo solicite por causa justificada.

Asimismo, se elaborará un informe anual de seguimiento y un informe final de evaluación al término de la vigencia del Plan de Igualdad.

Las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación en representación de la parte social tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios para el ejercicio de las funciones derivadas de su participación en dicha Comisión. El tiempo destinado a la asistencia a las reuniones de la Comisión de Seguimiento no computará dentro del crédito horario sindical legalmente reconocido.

Los gastos derivados de desplazamiento, manutención y, en su caso, alojamientos ocasionados por la asistencia a las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán asumidos por la empresa.

Herramientas de seguimiento y evaluación

Para el seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad se utilizarán, las fichas de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad.

Objetivos del seguimiento

El seguimiento del Plan de Igualdad tendrá como finalidad:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas previstas.
- Verificar la correcta ejecución de las actuaciones contempladas en el Plan.
- Comprobar el cumplimiento del calendario de implantación.

- Evaluar la eficacia de las medidas adoptadas.
- Detectar posibles incidencias o dificultades en su aplicación.
- Proponer, cuando resulte necesario, la modificación o incorporación de nuevas medidas que contribuyan a mejorar la efectividad del Plan.

El seguimiento se centrará en analizar la implantación y evolución de las distintas medidas previstas en el **IV Plan de Igualdad de SEGURISA**, determinando, cuando proceda, la necesidad de introducir modificaciones o nuevas actuaciones que favorezcan la consecución de los objetivos de igualdad establecidos.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

Medida	
Objetivos que persigue	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	
Responsable	
Indicadores de seguimiento	
Evidencias de las acciones adoptadas o dificultades encontradas para la implementación	

Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación elaborará un informe anual en el que se recogerá el grado de implantación de las medidas, el cumplimiento de los objetivos previstos, las incidencias detectadas y, en su caso, las propuestas de mejora que se consideren oportunas.

La evaluación, por su parte, tendrá los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del IV Plan de Igualdad durante todo su período de vigencia.
- Analizar el grado de ejecución de las medidas previstas en el Plan.
- Valorar la eficacia de las actuaciones desarrolladas y su impacto en la organización.
- Identificar posibles desviaciones, dificultades o incidencias en la implantación del Plan.

- Detectar nuevas necesidades que requieran la modificación, actualización o incorporación de nuevas medidas para continuar promoviendo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

La evaluación permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos previstos, las actuaciones desarrolladas, los resultados obtenidos y el impacto generado por las medidas implantadas.

Elaboración de un informe final del resultado

La evaluación final del IV Plan de Igualdad se realizará al término de su vigencia, mediante el análisis de la evolución de los indicadores de seguimiento y del grado de ejecución de las medidas contempladas en el Plan, recogiendo las principales conclusiones obtenidas, el grado de cumplimiento de los objetivos, la eficacia de las medidas implantadas y, en su caso, las recomendaciones de mejora que servirán de base para la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El presente Plan de Igualdad deberá ser objeto de revisión cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y, en particular, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando deba realizarse como consecuencia de los resultados obtenidos en el seguimiento y la evaluación del Plan.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios, o su insuficiencia como consecuencia de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Cuando se produzcan cambios significativos en la plantilla, en los métodos de trabajo, en la organización, en los sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o cualquier otra circunstancia que afecte de forma relevante a las materias analizadas en el diagnóstico que sirvió de base para la elaboración del Plan.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo, o determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legal o reglamentariamente establecidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará legitimada para acordar la revisión, actualización o modificación de aquellas medidas del Plan de Igualdad que resulte necesario adaptar como consecuencia de los resultados obtenidos durante el proceso de seguimiento y evaluación previsto en la letra a).

Las medidas contenidas en el presente Plan podrán revisarse durante toda su vigencia con el fin de incorporar nuevas actuaciones, modificar, mejorar, reforzar, adaptar o, en su caso,

suprimir aquellas que resulten insuficientes o inadecuadas para alcanzar los objetivos previstos.

Cuando la revisión del Plan venga motivada por cualquiera de las circunstancias previstas en las letras b), c), d) o e), deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, tomando en consideración la representación legal de las personas trabajadoras existente en el momento de su constitución.

En estos supuestos, la revisión del Plan implicará la actualización del diagnóstico de situación y de aquellas medidas que resulten afectadas por las circunstancias que hayan motivado su revisión, sin perjuicio de que, cuando resulte necesario, pueda procederse a la actualización íntegra del Plan de Igualdad.

12. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes firmantes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), o al acuerdo que lo sustituya durante la vigencia del presente Plan de Igualdad, sometiéndose íntegramente a los procedimientos de mediación y, en su caso, arbitraje, gestionados por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP) o, cuando resulte competente, por el órgano autonómico equivalente.

13. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad será objeto de inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON), de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

La empresa procederá a solicitar la inscripción del presente Plan de Igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON), dentro del plazo legalmente establecido desde la fecha de su firma.

Asimismo, junto con la solicitud de inscripción, se aportará la documentación exigida por la normativa vigente, incluida la Hoja Estadística del Plan de Igualdad cuando resulte preceptiva