

**PLAN DE
IGUALDAD
OMNIA
SEGURIDAD,
S.L.**

ÍNDICE

| | |
|---|---------|
| A.- ANTECEDENTES _____ | PAG. 2 |
| B.- CARTA DE COMPROMISO _____ | PAG. 3 |
| C.- ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL VIGENCIA _____ | PAG. 4 |
| D.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN _____ | PAG. 5 |
| E.- ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO _____ | PAG. 32 |
| F.- PROPUESTA DE MEDIDAS _____ | PAG. 49 |

A.- ANTECEDENTES

- Unión Europea:
 - o Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
 - o Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.
 - o Comisión Europea con la Carta de la Mujer de 2010
 - o Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017 del Consejo de Europa
 - o Nueva Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023
- Estrategia sobre igualdad de género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014-2017
- Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible:
 - o Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas que incluye 9 metas y 14 indicadores.
 - o Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.
 - o Las metas relacionadas con la igualdad de género dentro de otros ODS como son el 1,3, 4 y 8.
- Constitución Española: El artículo 1 de la Constitución de 1978 proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y el artículo 14 propugna la igualdad de los españoles ante la Ley, sin restricciones.
- Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

B.- CARTA DE COMPROMISO

Las desigualdades y la existencia de estereotipos de género persisten en nuestra sociedad en ámbitos como la educación, cuidado de hijos y familiares llegando a alcanzar el mercado laboral. Desde OMNIA SEGURIDAD, S.L. somos conscientes de esta realidad social y queremos contribuir a la consecución de la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

OMNIA SEGURIDAD, S.L. reconoce la igualdad como principio básico y transversal de nuestra Empresa. En nuestra operativa está la de *promover un entorno de trabajo respetuoso con nuestros empleados y voluntarios, y nos implicamos en su formación y desarrollo profesional. Propiciamos la diversidad de opiniones, perspectivas, culturas, edades y géneros en el seno de nuestra organización*”.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Se realizará un diagnóstico previo para conocer la situación actual de nuestra asociación en materia de igualdad y poder establecer las acciones necesarias para llevarlo a cabo.

Valencia, a 11 de diciembre de 2023.

La Dirección.

C.- ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL VIGENCIA.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El presente plan extiende su aplicación y vincula, a nivel nacional, a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos de la empresa OMNIA SEGURIDAD, S.L. independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral con la misma.

VIGENCIA:

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en OMNIA SEGURIDAD, S.L. tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de **4 años**, a contar desde su firma, entrando en vigor con la firma el día 30 de julio de 2024 hasta el 29 de julio de 2028.

Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten en la Comisión de Seguimiento se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de su negociación y previo el acuerdo correspondiente.

D.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico nos permite obtener información sobre la igualdad de oportunidades en nuestra empresa, detectar e identificar posibles irregularidades y posibilitar la intervención para corregirlas, en su caso.

Para este diagnóstico se han llevado a cabo dos acciones: distribución de un cuestionario y recopilación de datos de situación del año 2023.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en su artículo 46.1 señala la necesidad de realizar un diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa.

| DATOS DE LA EMPRESA | | | | | | |
|--|--|----|---------|----|-------|-----|
| RAZÓN SOCIAL | OMNIA SEGURIDAD, S.L. | | | | | |
| NIF | B-98781610 | | | | | |
| DOMICILIO SOCIAL | C/FRAY JUNÍPERO SERRA 78, BJ 4 | | | | | |
| FORMA JURÍDICA | SOCIEDAD LIMITADA | | | | | |
| AÑO DE CONSTITUCIÓN | 2016 | | | | | |
| RESPONSABLE DE LA ENTIDAD | | | | | | |
| NOMBRE | LORENA BONACHE BAÑULS | | | | | |
| CARGO | ADMINISTRADORA | | | | | |
| TELÉFONO | 963685462 | | | | | |
| EMAIL | ADMINISTRACION@OMNIASEGURIDAD.ES | | | | | |
| RESPONSABLE DE IGUALDAD | | | | | | |
| NOMBRE | JOSE GIMENO LERMA | | | | | |
| CARGO | JEFE DE SEGURIDAD | | | | | |
| TELÉFONO | 963 68 54 62 | | | | | |
| EMAIL | JGIMENO@OMNIASEGURIDAD.ES | | | | | |
| ACTIVIDAD | | | | | | |
| SECTOR ACTIVIDAD | SEGURIDAD PRIVADA | | | | | |
| CNAE | 8010 | | | | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD | SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA | | | | | |
| DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN | ACTUALMENTE COMUNIDAD VALENCIANA Y CASTILLA Y LEÓN | | | | | |
| DIMENSIÓN | | | | | | |
| PERSONAS TRABAJADORAS | MUJERES | 29 | HOMBRES | 92 | TOTAL | 121 |
| CENTROS DE TRABAJO | C/FRAY JUNIPERO SERRA 78 | | | | | |
| FACTURACIÓN ANUAL (€) | 4.723.846,80€ | | | | | |
| ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS | | | | | | |
| DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL | SI | | | | | |
| CERTIFICADOS O RECONOCIMIENTOS DE IGUALDAD OBTENIDOS | NINGUNO | | | | | |
| REPRESENTACIÓN LEGAL Y/O SINDICAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES | MUJERES | 1 | HOMBRES | 4 | TOTAL | 5 |

El presente plan extiende su aplicación y vincula, a nivel nacional, a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos de la empresa OMNIA Seguridad, S.L., independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral con la misma.

De una parte, como representación empresarial:

- Carlos Hugo Pomar Milvaques
- José Gimeno Lerma
- Inés Gimeno Hidalgo
- Laura Calderón Rodríguez
- Óscar Genovés Paredes
- Juan José García Sanahuja

Por parte de los centros con representación:

- Rafael Alagarda Navarro (RLPT UGT)
- Héctor Figueres Jares (RLPT CCOO)
- Salvador Murillo Ruiz (RLPT USO)

Por parte de los centros sin representación:

- Pedro Jarabo Latorre (CCOO HÁBITAT)
- Mila Albert Bercet (FTSP-USOCV).
- Mar Cruz Fernández (FESMCPV-UGT)

Por parte asesores sindicales:

- Mirna Acosta Vázquez (CCOO HÁBITAT)

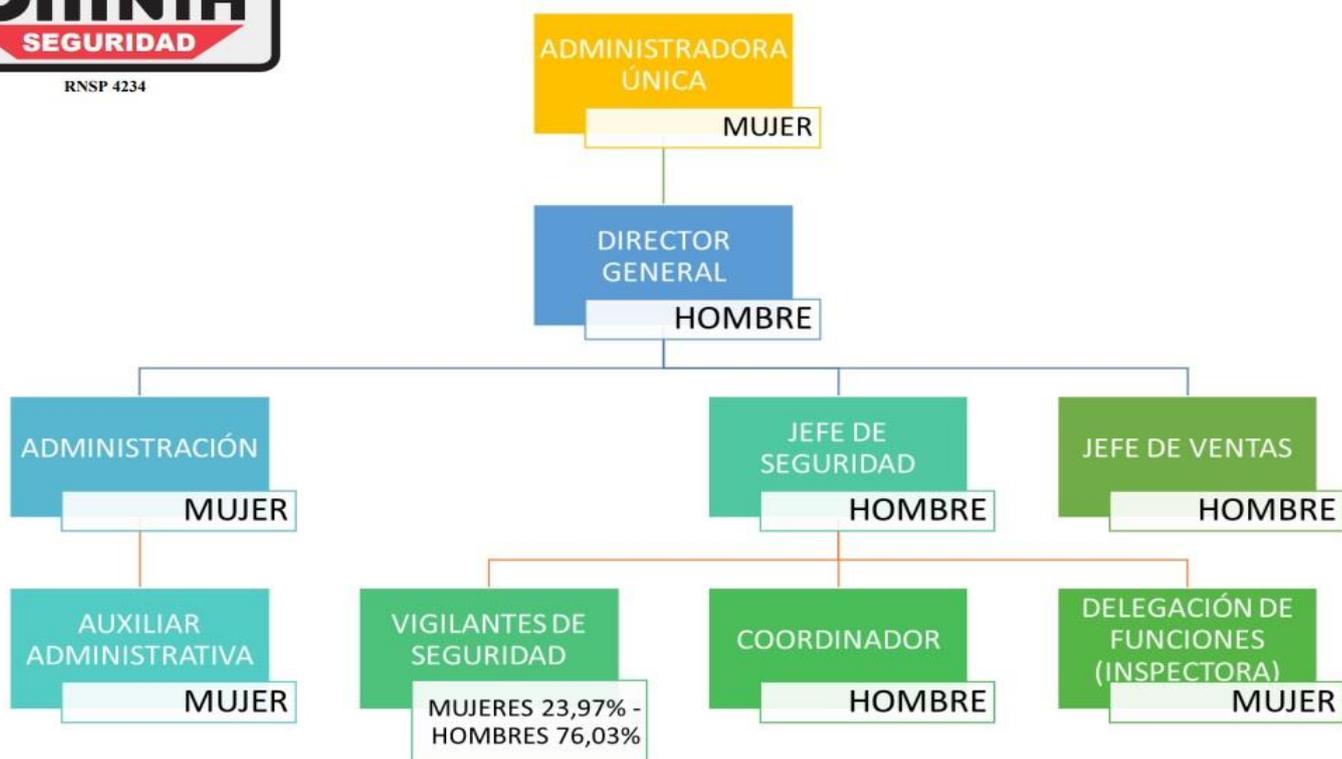
INTRODUCCIÓN DEL DIAGNÓSTICO

En el presente documento se recogen los resultados obtenidos del diagnóstico de la situación respecto a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de OMNIA Seguridad, S.L.

En este diagnóstico evaluamos la situación actual de la empresa, donde podremos ver los puntos que seguir trabajando para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro del contexto laboral y en el ámbito de las relaciones laborales.

Desde la Dirección General de OMNIA Seguridad se quiere dar a conocer el trabajo que se realiza en materia de igualdad, siendo este un proceso de mejora continua que ha de paliar las posibles situaciones de discriminación, directa o indirecta, que pudieran darse en nuestro centro.

La finalidad de este plan de igualdad es establecer acciones de progreso y darles continuidad y seguimiento para así poder construir una empresa que lucha realmente por la Igualdad y la Diversidad.



ÍNDICE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

- 1.1.- CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA _____ PAG. 9
1.2.- ACCESO A LA EMPRESA _____ PAG. 13

2. CONTRATACIÓN

- 2.1.- TIPOS DE CONTRATOS _____ PAG. 16
2.2.- TIPOS DE JORNADA Y TURNOS _____ PAG. 17

3. PROMOCIÓN

- 3.1. PROMOCIONES DEL ÚLTIMO AÑO _____ PAG. 18
3.2. PROMOCIONES DEL ÚLTIMO AÑO POR GRUPO
PROFESIONAL Y PUESTO DE TRABAJO _____ PAG. 19

4. FORMACIÓN

- 4.1.- TIPOS DE FORMACIÓN _____ PAG. 19
4.2.- FORMACIÓN: LUGAR Y HORARIO _____ PAG. 20

5. RETRIBUCIONES

- 5.1.- RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL _____ PAG. 20
5.2.- RETRIBUCIONES MEDIAS POR PUESTOS
O DEPARTAMENTOS _____ PAG. 21
5.3.- RETRIBUCIONES MEDIAS POR FRANJAS
DE ANTIGÜEDAD _____ PAG. 21
5.4. RETRIBUCIONES MEDIAS POR TIPO DE JORNADA _____ PAG. 22
5.5.- HORAS SEMANALES DE TRABAJO _____ PAG. 28

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

- 6.1.- DISTRIBUCIÓN DE PERMISOS POR TIPO _____ PAG. 28

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- 7.1.- CASOS DURANTE EL ÚLTIMO AÑO _____ PAG. 29
7.2.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN _____ PAG. 29

8. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- 8.1. POLÍTICA DE COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA _____ PAG. 29
8.2. CANALES DE DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN _____ PAG. 30

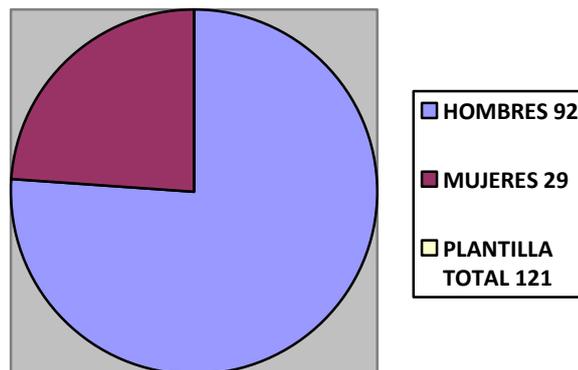
9. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. _____ PAG. 31

1.- ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

1.1.- CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA:

- **Número de personas en plantilla**

| Nº TOTAL DE PERSONAS EN PLANTILLA | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------|-------------|-------------|
| 121 | 29 (23,97%) | 92 (76,03%) |



-Infrarrepresentación femenina. Se observa infrarrepresentación femenina en muchas de las categorías y puestos de la empresa, señalando la importancia de incluir acciones para fomentar contrataciones y promociones del sexo infrarrepresentado.

Se observa que un 23,97% de mujeres frente a 76,03% de hombres. Hay que señalar que, pese al dato, estamos por encima de la media de España respecto a mujeres en el sector (15% de mujeres de media en el sector según APROSER en el informe anual de 2022).

- **Distribución de la plantilla por grupos de edad.**

| Grupos de edad | Mujeres | Hombres | TOTAL | Índice de Distribución | | Índice de Concentración | | % Brecha |
|------------------|---------|---------|-------|------------------------|-----------|-------------------------|-----------|----------|
| | | | | % Mujeres | % Hombres | % Mujeres | % Hombres | |
| Menos de 20 años | 0 | 0 | 0 | | | | | 50% |
| De 20 a 30 años | 4 | 12 | 16 | 25% | 75% | 13,8% | 13,05% | |
| De 31 a 44 años | 5 | 23 | 28 | 18% | 82% | 17,24% | 25% | 64% |
| De 45 a 54 años | 13 | 29 | 42 | 31% | 69% | 44,83% | 31,52% | 38% |
| De 55 a 60 años | 5 | 16 | 21 | 24% | 76% | 17,24% | 17,39% | 52% |
| De 61 a 65 años | 2 | 12 | 14 | 14,29% | 85,71% | 6,89% | 13,05% | 71,42% |
| Más de 65 años | 0 | 0 | 0 | | | | | 71,42% |
| TOTAL | 29 | 92 | 121 | | | | | |

Por rango de edad, se señala que la plantilla tiene una media de 44,5 años.

La edad mayoritaria en la empresa es la identificada con el intervalo comprendido entre 45 a 54 años, en el cual se observa que se encuentra un 34,71% de la plantilla. El segundo intervalo con más personal es la que comprende entre los 31 a los 44 años, en el cual se observa que se encuentra un 23,14% de la plantilla; seguido por el intervalo de 55 a 60 años con un 17,35%, el de 20 a 30 años en cuarto lugar con un 13,22% y por último el intervalo de 61 a 65 años donde se encuentra el 11,57% de la plantilla.

A continuación, desglosamos dicha plantilla por grupos de edad y cargos en la empresa:

| GRUPOS DE EDAD | DIRECTOR GENERAL | | JEFE DE SEGURIDAD | | JEFE DE VENTAS | | ADMINISTRACIÓN | | COORDINACIÓN | | VIGILANTES DE SEGURIDAD | |
|------------------|------------------|--------|-------------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|--------------|--------|-------------------------|--------|
| | MUJER | HOMBRE | MUJER | HOMBRE | MUJER | HOMBRE | MUJER | HOMBRE | MUJER | HOMBRE | MUJER | HOMBRE |
| Menos de 20 años | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| De 20 a 30 años | - | - | - | - | - | - | 1 | - | - | 1 | 3 | 12 |
| De 31 a 44 años | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 5 | 23 |
| De 45 a 54 años | - | 1 | - | - | - | 1 | 1 | - | - | - | 12 | 27 |
| De 55 a 60 años | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 5 | 16 |
| De 61 a 65 años | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | 2 | 11 |
| Más de 65 años | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

- **Distribución de la plantilla por nivel de estudios**

| Nivel de estudios | Mujeres | Hombres | Total | Índice de Distribución | | Índice de Concentración | | % Brecha |
|-------------------|---------|---------|-------|------------------------|-----------|-------------------------|-----------|----------|
| | | | | % Mujeres | % Hombres | % Mujeres | % Hombres | |
| Sin estudios | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Primarios | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Secundarios (1) | 28 | 90 | 118 | 23,73% | 76,27% | 96,55% | 96,77% | |
| Universitarios | 1 | 2 | 3 | 33,33% | 66,67% | 3,45% | 2,17% | |
| Total | 29 | 93 | 121 | | | | | |

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP.

En esta tabla podemos destacar que, en su gran mayoría, la plantilla tiene estudios Secundarios (1) con un 97,52%, de este porcentaje el 23,73% son mujeres y el 76,27% hombres.

- **Distribución de la plantilla por antigüedad**

| Antigüedad | Mujeres | Hombres | Total | Índice de Distribución | | Índice de Concentración | | % Brecha |
|----------------|---------|---------|-------|------------------------|-----------|-------------------------|-----------|----------|
| | | | | % Mujeres | % Hombres | % Mujeres | % Hombres | |
| Menos de 1 año | 8 | 31 | 39 | 20,51% | 79,49% | 27,59% | 33,70% | 58,98% |
| De 1 a 3 años | 7 | 13 | 20 | 35,00% | 65,00% | 24,14% | 14,13% | 30,00% |
| De 3 a 6 años | 2 | 7 | 9 | 22,22% | 77,78% | 6,90% | 7,60% | 55,56% |
| De 6 a 10 años | 3 | 17 | 20 | 15,00% | 85,00% | 10,34% | 18,48% | 70,00% |
| Más de 10 años | 7 | 26 | 33 | 21,21% | 78,79% | 24,14% | 28,26% | 57,58% |
| Total | 29 | 92 | 121 | | | | | |

Se puede observar una media de antigüedad bastante equiparada en cuanto a índice de concentración, siendo menor al 10% la diferencia en casi todos los rangos de antigüedad.

- **Distribución de la plantilla por grupos profesionales y niveles funcionales**

| Grupos profesionales | NIVELES FUNCIONALES | SUBGRUPOS | Mujeres | Hombres | TOTAL |
|--|---------------------|-----------------|---------|---------|-------|
| GRUPO 1.- Personal directivo, titulado y técnico | DIRECTOR GENERAL | | 0 | 1 | 1 |
| | JEFE DE SEGURIDAD | | 0 | 1 | 1 |
| GRUPO 2.- Personal Administrativo, técnico de oficina y ventas | ADMINISTRATIVOS | JEFE DE PRIMERA | 1 | 0 | 1 |
| | | AUXILIAR | 1 | 0 | 1 |
| | PERSONAL DE VENTAS | JEFE DE VENTAS | 0 | 1 | 1 |
| | | COORDINADOR | 0 | 1 | 1 |
| GRUPO 3.- Personal de mandos intermedios | HABILITADO | VIG SEGUR | 27 | 88 | 115 |

1. 2.- ACCESO A LA EMPRESA:

- **Evolución de la plantilla en los últimos dos años:**
- ✓ **Distribución de la plantilla por grupos profesionales y puestos de trabajo.**

| Grupos profesionales | NIVELES FUNCIONALES | SUBGRUPOS | 2023 | | |
|---|---------------------|-----------------|---------|---------|-------|
| | | | Mujeres | Hombres | TOTAL |
| GRUPO 1.- Personal directivo, titulado y técnico | DIRECTOR GENERAL | | 0 | 1 | 1 |
| | JEFE DE SEGURIDAD | | 0 | 1 | 1 |
| GRUPO 2.- Personal Administrativo, técnico de oficina y ventas | ADMINISTRATIVOS | JEFE DE PRIMERA | | | |
| | | AUXILIAR | 1 | 0 | 1 |
| | PERSONAL DE VENTAS | TELEFONISTA | 1 | 0 | 1 |
| | | JEFE DE VENTAS | 0 | 1 | 1 |
| | | COORDINADOR | 0 | 1 | 1 |
| Grupo profesional 3.- Personal de mandos intermedios | HABILITADO | VIG SEGUR | 188 | 474 | 662 |

Mujeres y hombres que han causado baja definitiva en la empresa, especificando la causa de la misma (despido, finalización del contrato, incapacidad, jubilación, cese por atención a persona a cargo, cese por cambio de trabajo, baja voluntaria – causa si se sabe-, otros).

| Causa de la baja | Año 2023 | | |
|--------------------------|----------|---------|-------|
| | Mujeres | Hombres | TOTAL |
| Despido | 0 | 1 | 1 |
| Finalización de contrato | 185 | 471 | 656 |
| Incapacidad | 0 | 0 | 0 |
| Jubilación | 0 | 1 | 1 |
| Baja voluntaria | 4 | 8 | 12 |
| Subrogaciones | 8 | 16 | 24 |
| Totales | 197 | 497 | 694 |

- La finalización de contratos representa, en casi su totalidad, los contratos temporales debido a la contratación esporádica para los eventos realizados en 2023 tales como conciertos, festivales, etc.

- Por otro lado, la siguiente mayor cuantía de bajas se debe a la subrogación de personal de servicios de la Administración Pública.

- **Incorporaciones del último año:**

Tipo de contrato, especificando la modalidad: Los datos refieren el número de mujeres y hombres que se han incorporado a la empresa en 2023 según el tipo de contrato (indefinido a tiempo completo o parcial, temporal a tiempo completo o parcial, etc.)

| Tipo de contrato | Año 2023 | | |
|--------------------------------------|----------|---------|-------|
| | Mujeres | Hombres | TOTAL |
| Indefinido a tiempo completo | 2 | 14 | 16 |
| Indefinido a tiempo parcial | 4 | 29 | 33 |
| Temporal a tiempo completo | 67 | 147 | 214 |
| Temporal a tiempo parcial | 40 | 65 | 105 |
| Prácticas | 0 | 0 | 0 |
| Formación | 0 | 0 | 0 |
| Contratos realizados a través de ETT | 0 | 0 | 0 |
| Indefinido fijo discontinuo | 77 | 223 | 300 |

Grupos profesionales y puestos de trabajo. Los datos refieren el número de personas que se han incorporado a la empresa durante 2023 según los grupos profesionales y puestos de trabajo.

| Grupos profesionales | NIVELES FUNCIONALES | SUBGRUPOS | Mujeres | Hombres | TOTAL |
|--|---------------------|-----------|---------|---------|-------|
| GRUPO 3.- Personal de mandos intermedios | HABILITADO | VIG SEGUR | 190 | 478 | 668 |

- **Información de los procesos de selección**

- ✓ Procedimiento utilizado en el proceso de selección, desde el anuncio de las ofertas hasta la contratación (recepción de solicitudes, tipo de pruebas de selección, existencia de pruebas especiales para determinados puestos de trabajo, personal que realiza la selección, composición de los tribunales, en quién recae la decisión final de contratación, etc.).
 - Se reciben los currículums vía email.
 - El Jefe de Seguridad es quien realiza las entrevistas para los puestos ofertados y toma la decisión final de contratación.
 - No existe en la empresa un procedimiento por escrito para la selección y contratación del personal.

Ofertas de empleo

- ✓ Canales que utiliza la empresa para difundir las ofertas de empleo (externos e internos):

| Canales de difusión ofertas de empleo | SI/NO | Nº de ofertas realizadas por ese canal en el último año |
|--|--------------|--|
| Internet | SI | 100 |
| Intranet | NO | |
| Carteles en locales de la empresa | NO | |
| Otros (especificar) | | |

- No se pueden desagregar las ofertas mujer/hombre puesto que no existe distinción a la hora de ofertar. Las ofertas son genéricas.
- El canal utilizado para las ofertas es mediante la web <https://coordinat.online/app/login>. En esta aplicación se publican las ofertas de empleo genéricas, pues no hay distinción entre hombres y mujeres a la hora del acceso al puesto ofertado.

2.- CONTRATACIÓN

2. 1.- TIPOS DE CONTRATOS:

- **Distribución de la plantilla por tipo de contrato**

Por tipo de contrato, se observa que el 94,21% de la plantilla tiene un contrato indefinido, existiendo un menor porcentaje de mujeres que de hombres con este tipo de contrato; un 22,31% de mujeres frente al 71,9% de hombres del total de la plantilla.

| Tipos de contrato | Mujeres | Hombres | Total | Índice de Distribución | | Índice de Concentración | | % Brecha |
|------------------------------|---------|---------|-------|------------------------|-----------|-------------------------|-----------|----------|
| | | | | % Mujeres | % Hombres | % Mujeres | % Hombres | |
| Indefinido a tiempo completo | 7 | 34 | 41 | 17,07% | 82,73% | 24,14% | 36,96% | 65,66% |
| Indefinido a tiempo parcial | 9 | 22 | 31 | 29,03% | 70,97% | 31,03% | 23,91% | 41,94% |
| Temporal a tiempo completo | 0 | 3 | 3 | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 3,26% | 100,00% |
| Temporal a tiempo parcial | 2 | 2 | 4 | 50,00% | 50,00% | 6,90% | 2,17% | 0,00% |
| Prácticas | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Indefinido fijo discontinuo | 11 | 31 | 42 | 26,19% | 73,81% | 37,93% | 33,70% | 47,62% |
| Totales | 29 | 92 | 121 | | | | | |

| % JORNADA | 12,5% | | 19,6% | | 25,0% | | 43,2% | | 50,0% | | 51,4% | | 52,4% | | 61,7% | |
|----------------------------|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|
| | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H |
| Indefinido Jornada Parcial | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 4 | 0 | 2 | 0 | 1 | 5 | 3 |
| Temporal Jornada Parcial | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |

| % JORNADA | 62,5% | | 64,8% | | 68,0% | | 74,1% | | 80,2% | | 81,5% | | 86,4% | | 91,2% | |
|----------------------------|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|
| | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H |
| Indefinido Jornada Parcial | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 4 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Temporal Jornada Parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

2. 2.- TIPOS DE JORNADA Y TURNOS:

- **Distribución de la plantilla por tipo de jornada**

| Antigüedad | Mujeres | Hombres | Total | Índice de Distribución | | Índice de Concentración | | % Brecha |
|------------------|---------|---------|-------|------------------------|-----------|-------------------------|-----------|----------|
| | | | | % Mujeres | % Hombres | % Mujeres | % Hombres | |
| Completa | 12 | 46 | 58 | 20,69% | 79,31% | 41,38% | 50,00% | 58,62% |
| Parcial | 17 | 46 | 63 | 26,98% | 73,01% | 58,62% | 50,00% | 46,03% |
| Reducida | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Reducida parcial | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Totales | 29 | 92 | 121 | | | | | |

El tipo de jornada asignado a cada trabajador/a depende del servicio para el que haya sido contratado/a, ya sea directamente por la empresa o procediendo de un servicio subrogado. No tenemos actualmente ningún contrato parcial ni reducido por cuidado de menores o familiares.

- **Distribución de la plantilla por tipo de turno**

| Tipo de turno | Mujeres | Hombres | Total | Índice de Distribución | | Índice de Concentración | | % Brecha |
|------------------------|---------|---------|-------|------------------------|-----------|-------------------------|-----------|----------|
| | | | | % Mujeres | % Hombres | % Mujeres | % Hombres | |
| Mañana | 16 | 12 | 28 | 57,14% | 48,86% | 55,17% | 13,04% | -8,28% |
| Tarde | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% | 0,00% | 1,09% | 100,00% |
| Partido mañana y tarde | 3 | 3 | 6 | 50,00% | 50,00% | 10,34% | 3,26% | 0,00% |
| Noche | 1 | 26 | 27 | 3,70% | 96,30% | 3,45% | 28,26% | 92,60% |
| Rotativos | 9 | 50 | 59 | 15,25% | 84,74% | 31,03% | 54,35% | 69,49% |
| Totales | 29 | 92 | 121 | | | | | |

- El tipo de turno asignado a cada trabajador/a depende del servicio para el que haya sido contratado/a, ya sea directamente por la empresa o procediendo de un servicio subrogado.

3.- PROMOCIÓN

3.1. PROMOCIONES DEL ÚLTIMO AÑO

En el año 2023 ha habido dos promociones:

- Se ha promocionado a una trabajadora del puesto de Auxiliar Administrativa al puesto de Jefa de Primera.
- Se ha promocionado a otra trabajadora del puesto de Telefonista al puesto de Auxiliar Administrativa.

- **Promociones del último año**

| Nº TOTAL DE PROMOCIONES EN EL ÚLTIMO AÑO | Mujeres | Hombres |
|--|---------|---------|
| 2 | 2 | 0 |

- **Tipo de promociones del último año**

| Tipo de promociones | Mujeres | Hombres | TOTAL |
|--|---------|---------|-------|
| Por evaluación continua del desarrollo profesional | 2 | 0 | 2 |

- Las promociones se han realizado tras evaluación continua de la dirección de la empresa.

- No existe un protocolo a seguir para la comunicación de vacantes promocionales, así como tampoco existen planes de carrera en este momento, pero se realizarán como medida del presente plan de igualdad

3.2. PROMOCIONES DEL ÚLTIMO AÑO POR GRUPO PROFESIONAL Y PUESTO DE TRABAJO

| Grupos profesionales | NIVELES FUNCIONALES | SUBGRUPOS | Mujeres | Hombres | TOTAL |
|--|---------------------|-----------------|---------|---------|-------|
| GRUPO 2.- Personal Administrativo, técnico de oficina y ventas | ADMINISTRATIVOS | JEFE DE PRIMERA | 1 | 0 | 1 |
| | | AUXILIAR | 1 | 0 | 1 |

4.- FORMACIÓN

4. 1.- TIPOS DE FORMACIÓN

- **Número de personas formadas en 2023**

| Nº TOTAL DE PERSONAS FORMADAS EN EL ÚLTIMO AÑO | Mujeres | Hombres |
|--|---------|---------|
| 72 | 15 | 57 |

- **Tipos de formación**

| Tipo de formación | Horas de duración | Mujeres | Hombres | TOTAL |
|-------------------------|-------------------|---------|---------|-------|
| Especialización técnica | 50 | 1 | 1 | 2 |
| Otro tipo (Reciclaje) | 20 | 14 | 56 | 70 |
| TOTAL | 70 | 15 | 57 | 72 |

4. 2.- FORMACIÓN: LUGAR Y HORARIO

| Lugar y horario de la formación | | Mujeres | Hombres | Total |
|---------------------------------|-----------------------------|---------|---------|-------|
| Lugar | Fuera del lugar de trabajo | 14 | 56 | 70 |
| Horario | En jornada laboral | 1 | 1 | 2 |
| | Fuera de la jornada laboral | 14 | 56 | 70 |
| On-line | | 1 | 1 | 2 |
| TOTAL | | 15 | 57 | 72 |

- Las horas de formación fuera de la jornada se remuneran en nómina según convenio.
- Existe un plan de formación en el que se recoge la formación presencial realizada en materia de reciclaje en 2023 en los meses de febrero y noviembre, así como la formación telemática de una trabajadora en el curso de “Auditor/a interno/a de sistemas integrados de gestión: ISOS”.

Por otro lado, en el plan de formación de 2024 se recoge la formación realizada en materia de igualdad de las personas que forman parte del plan, la formación de dos trabajadoras en materia de “Gestión de Recursos Humanos” y “Desempeño de funciones del servicio de prevención”, así como el compromiso de realizar la formación anual de reciclaje para el personal operativo con antigüedad superior a un año entre los meses de septiembre y noviembre.

Por último, se incluirá la formación en materia de igualdad para toda la plantilla dentro del “Plan de formación 2025”.

5.- RETRIBUCIONES

La empresa se rige por el Convenio Colectivo Nacional de Seguridad.

5.1.- RETRIBUCIONES MEDIAS POR GRUPOS PROFESIONALES

| Grupos profesionales | Componentes salariales obligatorios | | Componentes salariales voluntarios | | TOTAL | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|----------|------------------------------------|---------|----------|----------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Grupo 1. Directivos, | 0 | 2.095,28 | 0 | 490,73 | 0 | 2.586,01 |
| Grupo 2. Administrativos | 1.665,01 | 0 | 0 | 0 | 1.665,01 | 0 |
| Grupo 3. Mandos intermedios | 0 | 1.944,33 | 0 | 0 | 0 | 1.944,33 |
| Grupo 6. Personal de oficios varios | 1.643,19 | 1.643,19 | 0 | 0 | 1.643,19 | 1.643,19 |

Componentes salariales obligatorios. Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los conceptos salariales fijos, es decir, salario base más pluses o complementos fijos.

Componentes salariales voluntarios. Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los componentes salariales variables (pluses voluntarios, incentivos de producción, complementos, etc.)

5.2.- RETRIBUCIONES MEDIAS POR PUESTOS O DEPARTAMENTOS

| Puestos/Áreas/Departamentos | Componentes salariales obligatorios | | Componentes salariales voluntarios | | TOTAL | |
|-----------------------------|-------------------------------------|----------|------------------------------------|---------|----------|----------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| VIGILANTE DE SEGURIDAD | 1.632,38 | 1.632,38 | 0 | 0 | 1.632,38 | 1.632,38 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1.515,31 | 0 | 0 | 0 | 1.515,31 | 0 |
| JEFE DE PRIMERA | 281,19 | 0 | 0 | 0 | 281,19 | 0 |
| COORDINADOR | 0 | 1.944,33 | 0 | 0 | 0 | 1.944,33 |
| DIRECTOR GENERAL | 0 | 1.826,62 | 0 | 810,78 | 0 | 2.637,40 |
| JEFE DE SEGURIDAD | 0 | 3.340,21 | 0 | 661,41 | 0 | 4.001,62 |
| JEFE DE VENTAS | 0 | 1.119,02 | 0 | 0 | 0 | 1.119,02 |

5.3.- RETRIBUCIONES MEDIAS POR FRANJAS DE ANTIGÜEDAD

| Franjas de antigüedad | Componentes salariales obligatorios | | Componentes salariales voluntarios | | TOTAL | |
|-----------------------|-------------------------------------|---------|------------------------------------|---------|---------|---------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Menos de 1 año | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 1 a 3 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De 3 a 6 años | 60,66 | 60,66 | 0 | 0 | 60,66 | 60,66 |
| De 6 a 10 años | 60,66 | 60,66 | 0 | 0 | 60,66 | 60,66 |
| Más de 10 años | 83,12 | 83,12 | 0 | 0 | 83,12 | 83,12 |

5.4.- RETRIBUCIONES MEDIAS POR TIPO DE JORNADA

| Tipo de jornada | Componentes salariales obligatorios | | Componentes salariales voluntarios | | TOTAL | |
|-----------------|-------------------------------------|----------|------------------------------------|---------|----------|----------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Completa | 1.573,84 | 1.972,51 | 0 | 294,43 | 1.573,84 | 2.266,94 |
| Parcial | 1.107,19 | 1.107,19 | 0 | 0 | 1.107,19 | 1.107,19 |
| Parcial + | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Reducida | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Retribuciones: Se ha realizado un registro retributivo basándose en la Herramienta del Ministerio de Igualdad en el formato establecido conforme al artículo 5.5. del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La empresa tiene establecidos diferentes niveles retributivos de acuerdo al convenio de referencia. Estos niveles son los que se han reflejado en la herramienta utilizada para realizar el registro retributivo.

Se observa en dicho registro que, a nivel general, no existen brechas salariales superiores al 25% en la plantilla. Si nos detenemos en los grupos profesionales y escalas si debemos señalar que:

- Las diferencias son debidas principalmente a los complementos salariales propios de cada nivel del convenio pertinente (antigüedad, nocturnidad y peligrosidad). Esta diferencia en los complementos se debe, principalmente, a la reciente incorporación de mujeres en el sector lo cual lleva a una menor antigüedad en el puesto de trabajo.

La auditoría salarial se ha realizado con los datos salariales del año 2023. Vamos a tener en cuenta los diferentes bloques de datos para analizar la información:

- 1) Registro salarial general.
 - a) Promedio de registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.
 - b) Mediana del registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.
- 2) Registro salarial por "Grupos profesionales".
 - a) Promedio de registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.
 - b) Mediana del registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.
- 3) Registro salarial por "Escalas profesionales".
 - a) Promedio de registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.
 - b) Mediana del registro salarial. EFECTIVO Y EQUIPARADO.

Inicialmente nos centramos en las comparaciones entre sexos en los salarios generales de la empresa. Encontramos a nivel general los siguientes datos:

- En los importes EFECTIVOS PROMEDIO a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 10%.

- En los importes EFECTIVOS MEDIANA a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 12%.

Esta desigualdad es explicable, ya que los cálculos (tanto del salario base, complementos, extrasalariales y total salario) se realizan en base a la jornada efectiva de los diferentes miembros de la plantilla, por lo que se comparan entre sí diferentes situaciones contractuales y diferentes jornadas que se han dado a lo largo de todo el año 2023 en la plantilla. Dado que en los salarios EFECTIVOS se aglutinan diferentes situaciones contractuales, no son comparables las diferentes situaciones que tiene la plantilla, ya que los salarios son acordes a las diferentes jornadas laborales aplicables a cada persona trabajadora.

Este tipo de comparación, basada en importes efectivos, influye negativamente en el caso de que parte de la plantilla tenga contratos de carácter temporal y/o jornadas parciales. Por tanto, estas diferencias, tanto en los importes generales, como en los grupos y escalas que se observan a nivel de salarios efectivos, no se pueden explicar por una causa de desigualdad salarial entre sexos si no que es debida, principalmente, por la variedad de situaciones contractuales.

Centrándonos en las comparaciones entre sexos, pero atendiendo ahora a los salarios EQUIPARADOS, en estas tablas se ha realizado una equiparación de quienes no tienen una jornada completa a quienes sí, por lo cual todos los salarios se han equiparado al 100% de la jornada laboral (normalización y anualización de las retribuciones). En dichas tablas encontramos los siguientes datos:

- En los importes EQUIPARADOS PROMEDIO a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del -20%.
- En los importes EQUIPARADOS MEDIANA a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 0%.

En el caso de la comparación por Grupos Profesionales de la empresa, analizados cada uno de los grupos:

1. EFECTIVO

a) PROMEDIO

- **GRUPO 01.** En este grupo no hay representación femenina, por lo tanto, no es posible la comparación.
- **GRUPO 02.** En este grupo no hay representación masculina, por lo tanto, no es posible la comparación.
- **GRUPO 03.** En este grupo no hay representación femenina, por lo tanto, no es posible la comparación.
- **GRUPO 04.** Se observa brecha 9% en el caso del promedio, que podemos explicar en el siguiente punto:
 - ✧ 15% de brecha en complementos salariales. Se engloban en dicho grupo profesional los complementos salariales que varían en función del porcentaje de jornada y la situación personal y laboral que posee cada trabajador y de ahí que se produzca dicha brecha.
 - ✧ 4% de brecha en salario base, el cual también depende del porcentaje de jornada contractual de cada caso.

b) MEDIANA

- **GRUPO 01.** En este grupo no hay representación femenina, por lo tanto, no es posible la comparación.
- **GRUPO 02.** En este grupo no hay representación masculina, por lo tanto, no es posible la comparación.
- **GRUPO 03.** En este grupo no hay representación femenina, por lo tanto, no es posible la comparación.
- **GRUPO 04.** Se observa brecha 11% en la mediana, que podemos explicar en el siguiente punto:
 - ✧ 9% de brecha en complementos salariales. Se engloban en dicho grupo profesional los complementos salariales que varían en función de la situación personal y laboral que posee cada trabajador y de ahí que se produzca dicha brecha.
 - ✧ 0% de brecha en salario base, el cual también depende del porcentaje de jornada contractual de cada caso.

2. EQUIPARADO

a) PROMEDIO

- **GRUPO 01.** En este grupo no hay representación femenina, por lo tanto, no es posible la comparación.
- **GRUPO 02.** En este grupo no hay representación masculina, por lo tanto, no es posible la comparación.
- **GRUPO 03.** En este grupo no hay representación femenina, por lo tanto, no es posible la comparación.
- **GRUPO 04.** Se observa brecha -21% en el caso del promedio, que podemos explicar en el siguiente punto:
 - ✧ -12% de brecha en complementos salariales. Se engloban en dicho grupo profesional los complementos salariales que varían en función de la situación personal y laboral que posee cada trabajador y de ahí que se produzca dicha brecha.
 - ✧ -27% de brecha en salario base.

b) MEDIANA

- **GRUPO 01.** En este grupo no hay representación femenina, por lo tanto, no es posible la comparación.
- **GRUPO 02.** En este grupo no hay representación masculina, por lo tanto, no es posible la comparación.
- **GRUPO 03.** En este grupo no hay representación femenina, por lo tanto, no es posible la comparación.
- **GRUPO 04.** Se observa brecha 0% en la mediana, que podemos explicar en el siguiente punto:

- ✧ -1% de brecha en complementos salariales. Se engloban en dicho grupo profesional los complementos salariales que varían en función de la situación personal y laboral que posee cada trabajador y de ahí que se produzca dicha brecha.

Por último, en el caso de la comparación por Escalas Profesionales de la empresa, analizados cada una de las escalas:

1. EFECTIVO

a) PROMEDIO

- **ESCALA 01.** Se observa brecha 60% en el caso del promedio, que podemos explicar en el siguiente punto:
 - ✧ 78% de brecha en complementos salariales. Se engloban en dicho grupo profesional los complementos salariales que varían en función de la situación personal y laboral que posee cada trabajador y de ahí que se produzca dicha brecha.
 - ✧ 43% de brecha en salario base.
- **ESCALA 02.** En este grupo no hay representación femenina, por lo tanto, no es posible la comparación.
- **ESCALA 03.** Se observa brecha -85% en el caso del promedio, que podemos explicar en el siguiente punto:
 - ✧ -179% de brecha en complementos salariales. Se engloban en dicho grupo profesional los complementos salariales que varían en función de la situación personal y laboral que posee cada trabajador y de ahí que se produzca dicha brecha.
 - ✧ -36% de brecha en salario base.
- **ESCALA 04.** En este grupo no hay representación femenina, por lo tanto, no es posible la comparación
- **ESCALA 05.** En este grupo no hay representación masculina, por lo tanto, no es posible la comparación
- **ESCALA 06.** Se observa brecha 9% en el caso del promedio, que podemos explicar en el siguiente punto:
 - ✧ -12% de brecha en complementos salariales. Se engloban en dicho grupo profesional los complementos salariales que varían en función de la situación personal y laboral que posee cada trabajador y de ahí que se produzca dicha brecha.
 - ✧ 4% de brecha en salario base.

b) MEDIANA

- **ESCALA 01.** Se observa brecha 62% en el caso del promedio, que podemos explicar en el siguiente punto:
 - ✧ 78% de brecha en complementos salariales. Se engloban en dicho grupo profesional los complementos salariales que varían en función de la situación personal y laboral que posee cada trabajador y de ahí que se produzca dicha brecha.
 - ✧ 46% de brecha en salario base.

- **ESCALA 02.** En este grupo no hay representación femenina, por lo tanto, no es posible la comparación.
- **ESCALA 03.** Se observa brecha -141% en el caso del promedio, que podemos explicar en el siguiente punto:
 - ✧ -138% de brecha en complementos salariales. Se engloban en dicho grupo profesional los complementos salariales que varían en función de la situación personal y laboral que posee cada trabajador y de ahí que se produzca dicha brecha.
 - ✧ -36% de brecha en salario base.
- **ESCALA 04.** En este grupo no hay representación femenina, por lo tanto, no es posible la comparación
- **ESCALA 05.** En este grupo no hay representación masculina, por lo tanto, no es posible la comparación
- **ESCALA 06.** Se observa brecha 13% en el caso del promedio, que podemos explicar en el siguiente punto:
 - ✧ 9% de brecha en complementos salariales. Se engloban en dicho grupo profesional los complementos salariales que varían en función de la situación personal y laboral que posee cada trabajador y de ahí que se produzca dicha brecha.

2. EQUIPARADO

c) PROMEDIO

- **ESCALA 01.** Se observa brecha -11% en el caso del promedio, que podemos explicar en el siguiente punto:
 - ✧ -17% de brecha en complementos salariales. Se engloban en dicho grupo profesional los complementos salariales que varían en función de la situación personal y laboral que posee cada trabajador y de ahí que se produzca dicha brecha.
 - ✧ -9% de brecha en salario base.
- **ESCALA 02.** En este grupo no hay representación femenina, por lo tanto, no es posible la comparación.
- **ESCALA 03.** Se observa brecha -25% en el caso del promedio, que podemos explicar en el siguiente punto:
 - ✧ -47% de brecha en complementos salariales. Se engloban en dicho grupo profesional los complementos salariales que varían en función de la situación personal y laboral que posee cada trabajador y de ahí que se produzca dicha brecha.
 - ✧ -18% de brecha en salario base.
- **ESCALA 04.** En este grupo no hay representación femenina, por lo tanto, no es posible la comparación
- **ESCALA 05.** En este grupo no hay representación masculina, por lo tanto, no es posible la comparación
- **ESCALA 06.** Se observa brecha -21% en el caso del promedio, que podemos explicar en el siguiente punto:
 - ✧ -12% de brecha en complementos salariales. Se engloban en dicho grupo profesional los complementos salariales que varían en función de la situación

personal y laboral que posee cada trabajador y de ahí que se produzca dicha brecha.

✧ -26% de brecha en salario base.

d) MEDIANA

- **ESCALA 01.** Se observa brecha -11% en el caso del promedio, que podemos explicar en el siguiente punto:
 - ✧ -17% de brecha en complementos salariales. Se engloban en dicho grupo profesional los complementos salariales que varían en función de la situación personal y laboral que posee cada trabajador y de ahí que se produzca dicha brecha.
 - ✧ -9% de brecha en salario base.
- **ESCALA 02.** En este grupo no hay representación femenina, por lo tanto, no es posible la comparación.
- **ESCALA 03.** Se observa brecha -25% en el caso del promedio, que podemos explicar en el siguiente punto:
 - ✧ -47% de brecha en complementos salariales. Se engloban en dicho grupo profesional los complementos salariales que varían en función de la situación personal y laboral que posee cada trabajador y de ahí que se produzca dicha brecha.
 - ✧ -18% de brecha en salario base.
- **ESCALA 04.** En este grupo no hay representación femenina, por lo tanto, no es posible la comparación
- **ESCALA 05.** En este grupo no hay representación masculina, por lo tanto, no es posible la comparación
- **ESCALA 06.** Se observa brecha -1% en el caso del promedio, que podemos explicar en el siguiente punto:
 - ✧ -1% de brecha en complementos salariales. Se engloban en dicho grupo profesional los complementos salariales que varían en función de la situación personal y laboral que posee cada trabajador y de ahí que se produzca dicha brecha.

Como conclusión final, debemos señalar que a nivel general no existen brechas salariales superiores al 25% en la plantilla de OMNIA Seguridad. Si nos detenemos en los grupos profesionales si debemos señalar que:

- Las diferencias son debidas principalmente a los complementos salariales.
- Esta diferencia en los complementos percibidos se debe, principalmente, a las diferentes situaciones contractuales; una menor antigüedad por la parte femenina dada la menor antigüedad de dicha presencia en el sector laboral y, por otro lado, que las mujeres ocupan diferentes puestos cuyas retribuciones no engloban varios de los complementos salariales establecidos por convenio. Dichas diferencias, se estima que se corrijan a medida que las mujeres se asienten en dichos puestos tradicionalmente masculinizados.

5. 5.- HORAS SEMANALES DE TRABAJO

| Horas de trabajo semanales | Mujeres | Hombres | TOTAL |
|----------------------------|---------|---------|-------|
| Menos de 20 horas | 1 | 8 | 9 |
| De 20 a 35 horas | 15 | 37 | 52 |
| De 35 a 40 horas | 1 | 1 | 2 |
| Más de 40 horas | 12 | 46 | 58 |

6.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

6. 1.- DISTRIBUCIÓN DE PERMISOS POR TIPO

| Tipo de permisos | Mujeres | Hombres | TOTAL |
|---|---------|---------|-------|
| Permisos retribuidos | | | |
| Suspensión por maternidad/paternidad | 0 | 2 | 2 |
| Cesión de la maternidad al padre | 0 | 0 | 0 |
| Reducción por lactancia | 0 | 0 | 0 |
| Acumulación del permiso de lactancia | 0 | 0 | 0 |
| Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes | 0 | 0 | 0 |
| Otros | 0 | 0 | 0 |
| Permisos no retribuidos | | | |
| Reducción de jornada por cuidado a menores | 0 | 0 | 0 |
| Reducción de jornada por cuidado de familiares | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia por cuidado de menores | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia por cuidado de familiares | 0 | 0 | 0 |

| | | | |
|--|---|---|---|
| Otros permisos no retribuidos para el cuidado de personas dependientes | 0 | 0 | 0 |
| Otros | 0 | 0 | 0 |

- ✓ Documentación sobre medidas para facilitar la conciliación que amplíen la legislación vigente, y/o otras medidas que faciliten la conciliación (flexibilidad de horarios, teletrabajo, etc.)

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

7. 1.- CASOS DURANTE EL ÚLTIMO AÑO

- ✓ Número de casos de acoso sexual.
No se han registrado casos de acoso sexual durante el último año.
- ✓ Número de casos de acoso por razón de sexo.
No se han registrado casos de acoso por razón de sexo durante el último año.

7. 2.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

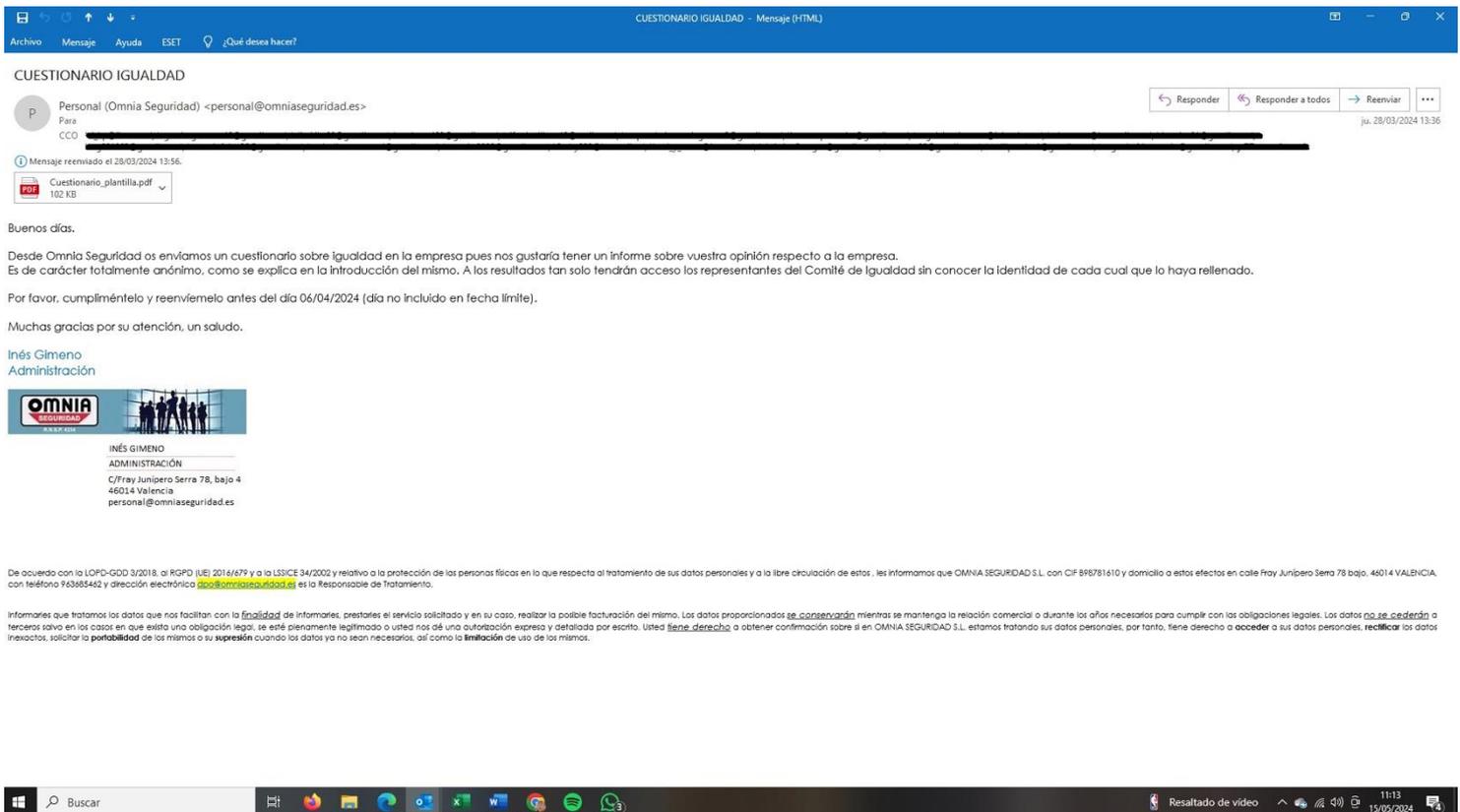
- ✓ Existencia o no de protocolos de actuación. Si no existe, procedimiento que sigue la empresa para la resolución de los casos.
Está pendiente de redacción un protocolo de prevención y actuación para poder entregar a todos los trabajadores.
- ✓ Medidas de sensibilización y prevención. NO EXISTEN MEDIDAS.
- ✓ Existencia de la figura del Delegado de Igualdad:
 - José Gimeno Lerma

8.- SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

8. 1.- POLÍTICA DE COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA

- ✓ Política de comunicación de la empresa. VERBAL, TABLÓN DE ANUNCIOS, EMAIL.

Ejemplo email de comunicación:



8. 2.- CANALES DE DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN

- ✓ Canales para la comunicación interna (hojas informativas, boletines, intranet, jefaturas, etc.) y grado de acceso de la plantilla a los mismos.

OMNIA Seguridad S.L. es una empresa comprometida con la comunicación con sus trabajadores.

El canal principal de comunicación es el email, tanto directivo como administrativo, para la transmisión de información, noticias, etc. al correo facilitado persona trabajadora.

Por otro lado, se encuentra el tablón de anuncios, situado en la recepción de la oficina y que puede ser consultado por cualquier trabajador que acuda.

Las nuevas incorporaciones a la empresa reciben la información a través del Manual de Bienvenida, el cual está pendiente de actualización en estos momentos para incorporar las medidas de igualdad que se decidan en el actual Plan de Igualdad.

Por último, para urgencias, la empresa se comunica vía telefónica cuando los canales anteriores no han dado resultado.

La empresa tiene habilitado, además, un teléfono de atención 24h tanto para clientes como trabajadores.

- ✓ Canales de comunicación externa (publicidad, Internet, etc.)

No existe, como tal, un canal de comunicación externo al uso.

También contamos con una página web www.omniaseguridad.com pero actualmente se encuentra en desuso y pendiente de actualización.

9.- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

| | Mujeres | Hombres | Total | Índice de Distribución | | Índice de Concentración | | % Brecha |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|------------------------|-----------|-------------------------|-----------|----------|
| | | | | % Mujeres | % Hombres | % Mujeres | % Hombres | |
| Bajas de IT | 13 | 18 | 31 | 41,94% | 58,06% | 100,00% | 100,00% | 16,12% |
| Totales | 13 | 18 | 31 | | | | | |

Anteriormente se habilitó un email de igualdad (igualdad@omniaseguridad.es) mediante el cual los trabajadores pueden comunicar al agente de igualdad cualquier situación de acoso sufrida, el cual convocará de inmediato a la comisión instructora. Dicho comité está compuesto, de forma paritaria, por dos miembros de la empresa y dos miembros de la parte social los cuales se alternarán de forma rotativa.

Tras la recepción de la denuncia interna, el delegado de igualdad convocará en menos de 24h a la comisión; la cual, tras verificar las posibles afiliaciones de las personas trabajadoras implicadas, procederá a inhibirse las centrales sindicales afectadas, pudiendo actuar como asesoras de las personas trabajadoras implicadas. El delegado de igualdad procederá a la codificación de los datos personales de denunciante y denunciado.

El comité investigará lo sucedido, analizando los detalles y evaluando las medidas preventivas a adoptar las cuales sugerirá a la empresa para su aplicación inmediata. Dichas medidas preventivas no pueden suponer, bajo ningún concepto, ningún tipo de perjuicio o modificación sustancial para la persona trabajadora denunciante y deben respetar en todo momento el principio de inocencia de la persona trabajadora denunciada.

Una vez finalizada la instrucción se levantará la correspondiente acta de cierre, con las conclusiones de la comisión investigadora, comunicándole a la empresa las conclusiones de la comisión.

La empresa también es la encargada de comunicar, en un plazo máximo de 48 horas, a las partes interesadas la decisión adoptada; así como responsable de llevar a cabo la sanción correspondiente, si la hubiera, por dicha situación de acoso.

E.- ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.

OBJETIVO: PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras por lo que no se permitirá ni se tolerará el acoso en el trabajo.

Se rechaza el acoso sexual y/o por razón de sexo en todas sus forma y modalidades. Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones pertinentes.

- ✧ **Medida 1:** Establecer e implantar un procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- ✧ **Medida 2:** Promover campañas de sensibilización sobre los distintos tipos de acoso sexual y/o por razón de sexo, dando a conocer el protocolo de actuación de la empresa.
- ✧ **Medida 3:** Realizar un informe anual sobre los productos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo.
- ✧ **Medida 4:** Realizar cursos de formación sobre prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo al mando y al personal que gestione los equipos de personal operativo.
- ✧ **Medida 5:** Ofertar y fomentar la formación en materia de igualdad de oportunidades a los miembros de la RLPT.

ANEXO: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

ÍNDICE PROTOCOLO DE ACOSO

1.- INTRODUCCIÓN

2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

3.- OBJETIVOS

4.- AMBITO DE APLICACIÓN

5.- VIGENCIA Y REVISIÓN

6.- REGISTRO

7.- PRINCIPIOS

8.- CONCEPTOS Y DEFINICIONES

9.- MEDIDAS PREVENTIVAS

10.- MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

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

10.2.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

11.- MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

1.- INTRODUCCIÓN

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

OMNIA SEGURIDAD, S.L. y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones laborales que atenten contra a la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, OMNIA SEGURIDAD, S.L. está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

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

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

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

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

2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándose su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, OMNIA SEGURIDAD, S.L. se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- OMNIA SEGURIDAD, S.L. velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva
- OMNIA SEGURIDAD, S.L. reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.

3.- OBJETIVOS

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

Este protocolo velará especialmente por:

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

Adoptar medidas disciplinarias contra la persona agresora o acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

4.- AMBITO DE APLICACIÓN

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

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

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

- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

5.- VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será desde el 30 de julio de 2024 hasta el 29 de julio de 2028 de igualdad de OMNIA Seguridad S.L. Se realizará una memoria anual, una evaluación intermedia y una evaluación final.

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

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

6.- REGISTRO

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

7.- PRINCIPIOS

- **Confidencialidad y reserva**

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

- **Diligencia y celeridad**

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

- **Respeto y dignidad a las personas**

OMNIA SEGURIDAD, S.L. adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta; aplicando códigos identificativos para salvaguardar la identidad de la presunta víctima y del presunto acosador.

- **Contradicción y oralidad**

El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción, oralidad y probatoria: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas. Este principio implica que deben escucharse las declaraciones de las personas implicadas, los testigos (si los hubiera) u los medios o documentos probatorios que se aporten al protocolo.

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

- **Protección de Datos**

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

- **Indemnidad frente a represalias**

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

- **Enfoque de género y derechos humanos**

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

- **Garantía de actuación**

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

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

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

- **Restitución de las víctimas**

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

- **Restitución frente a las denuncias falsas de acoso**

Si, finalizado el protocolo de acoso, se determinase la falta de verdad o mala fe, por parte de la presunta víctima; la empresa aplicará las medidas correctoras y de resarcimiento oportunas, incluido el régimen disciplinario.

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

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

8.- CONCEPTOS Y DEFINICIONES

8.1. Conductas contra la libertad sexual

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

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

8.1.1. Acoso sexual

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

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a

cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

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

- **Tipos de acoso sexual**

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

A) Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

B) Acoso sexual ambiental

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

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

Conductas verbales

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

No verbales

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

Físicas

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

8.1.2. Acoso por razón de sexo

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

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

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

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

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

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

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

9.- MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, OMNIA SEGURIDAD, S.L. llevará a cabo las siguientes medidas:

- ***Información y Sensibilización***
 - ✓ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
 - ✓ El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
 - ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para OMNIA SEGURIDAD, S.L.

- ✓ Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

- **Formación**

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

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

10.- MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

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

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

Dicha Comisión Instructora estará integrada por dos personas por parte de OMNIA SEGURIDAD, S.L. y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, de forma rotativa y por orden de representatividad de entre los firmantes del protocolo; debiendo abstenerse de integrar la comisión instructora la central sindical o delegado de la RLPT que esté vinculado a alguna de las personas afectadas por el protocolo por motivos de parentesco, afiliación o amistad; pasando la participación en la instrucción al siguiente RLPT. El representante de las personas trabajadoras excluido del procedimiento podrá ejercer sus funciones de asesoramiento a los afectados por el protocolo. Queda pues constituida la comisión instructora por las siguientes personas:

- Por parte de OMNIA SEGURIDAD, S.L.
Inés Gimeno Hidalgo.
José Gimeno Lerma.
- Por parte de la representación social:
Dos representantes de la RLPT, de forma rotativa y por orden de representatividad en la empresa.

Se designa delegado de Igualdad a Jose Gimeno Lerma, que será la persona responsable de comunicar y convocar de inmediato a los miembros de la comisión instructora. La comisión será la responsable de todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. El delegado de Igualdad, además, será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

Se especifica que la representación de trabajador/a posible afectado/a en una situación de investigación, deberá eximirse por objetividad del proceso.

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

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

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

- ***Fase I. Denuncia***

La **denuncia** (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico (igualdad@omniaseguridad.es) al delegado de igualdad, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional, la cual convocará de inmediato a la comisión de seguimiento que, tras comprobar las posibles afiliaciones tanto de la presunta víctima como del presunto acosador, procederá a la codificación de los datos de las personas implicadas e iniciará el procedimiento de investigación y resolución.

Desde el mismo momento de la comunicación a la comisión de seguimiento, la empresa podrá aplicar tantas medidas preventivas como considere oportunas.

La denuncia de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier conducta contra la libertad sexual en el trabajo se deberá realizar por la persona

afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

La denuncia deberá contener:

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

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

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

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

- ***Fase II: Investigación***

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

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

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

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las

personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, así como los documentos, conversaciones de WhatsApp o emails, notas de audio, etc.; para poder concluir si es un caso de conducta contra la libertad sexual, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, el delegado de Igualdad dejará constancia en el acta o las actas.

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

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

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

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

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

- **Fase III: Resolución**

La Comisión Instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 15 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

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

La Comisión Instructora elevará en tres días el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas a la dirección de la empresa, la cual aplicará las medidas preventivas, correctoras y disciplinarias que crea oportunas. En el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

11.- MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

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

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

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

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

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

ANEXO 1

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

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

F.- PROPUESTA DE MEDIDAS

1.- OBJETIVOS

1.0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD

| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa | | | |
|---|---|----------------------------|---|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
| 1. Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. | Miembros de la mesa negociadora, parte social | José Gimeno Inés Gimeno | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 2. Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo | Correo habilitado y difundido. | Delegado/a de igualdad. | Desde la firma del plan y durante su vigencia |

1.1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical. | | | |
|--|---|----------------------------------|--|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
| 1. Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. | Documento de procedimiento. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 2. Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres. | Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 3. Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad. | Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |

| | | | |
|---|--|----------------------------------|--|
| 4. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género. | Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 5. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. | Documento de política recibido | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 6. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades. | Muestreo de la documentación | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|---|----------------------------------|---|
| 1. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento. | Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 2. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura. | Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 3. Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro. | Análisis de los puestos y % de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>4. Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.</p> | <p>Informe anual.</p> | <p>Departamento de recursos humanos</p> | <p>Desde la firma del plan y durante su vigencia</p> |
| <p>5. 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 los/las que finalmente han aumentado la jornada.</p> | <p>Informe anual</p> | <p>Departamento de recursos humanos</p> | <p>Desde la firma del plan y durante su vigencia</p> |
| <p>6. Tendrán preferencia para cubrir los puestos de mayor jornada en su centro de trabajo de forma escalonada los trabajadores a tiempo parcial que así lo soliciten por escrito, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.</p> | <p>Número de solicitudes concedidas</p> | <p>Jefe de seguridad</p> | <p>Desde la firma del plan y durante su vigencia</p> |
| <p>7. Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la mujer en aquellos puestos, categorías o departamentos donde esté infrarrepresentada.</p> | <p>Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo.</p> | <p>Jefe de seguridad</p> | <p>Desde la firma del plan y durante su vigencia</p> |
| <p>8. Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por centro en el que la persona trabajadora presta sus servicios.</p> | <p>% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia.</p> | <p>Departamento de recursos humanos</p> | <p>Desde la firma del plan y durante su vigencia</p> |

| | | | |
|---|---|-------------------|---|
| 9. Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo. | Incremento de mujeres sobre diagnóstico. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 10. Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección. | Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 11. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina, | Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.3: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | PLAZOS |
|---|---|----------------------------------|---|
| 1. Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres. | Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales desagregado por sexo. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 2. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres. | Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 3. Compromiso de conversión de al menos un 25% de las jornadas parciales de las mujeres en completas a lo largo de la vigencia del plan. | Nº de transformaciones desagregadas por sexo. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 4. Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada. | Comparativa anual. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 5. Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto. | Nº de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |

1.2.- CLASIFICACIÓN PERSONAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.1: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|---|---|----------------------------------|---|
| 1. Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor. | Resultado de la evaluación de puestos de trabajo. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 2. La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T. | Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 3. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino. | Denominaciones neutras. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 4. Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo. | Definiciones de los puestos de trabajo. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.2: Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|---|--|----------------------------------|---|
| 1. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. | Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |

1.3.- FORMACIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|---|--|----------------------------------|--|
| 1. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias. y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección. | Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N.º de horas y N.º de personas formadas desagregado por sexo. | Jefe de seguridad | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 2. Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación. | Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 3. Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros, jefes de servicios, inspectores y responsable de equipo que estén implicados de una manera directa con el personal de operativa. | Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo. | Jefe de seguridad | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 4. Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras). | Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo frente al número total de personas trabajadoras de la empresa. | Jefe de seguridad | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 5. Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades. | Revisión de contenidos. | Delegado de igualdad | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |

| | | | |
|---|-----------------------------------|----------------------------------|--|
| 6. Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento, cuando exista RLPT, mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente. Ejemplo, violencia de género, protocolo de acoso sexual razón y /o de sexo. | Miembros de la comisión formados. | DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS | PRIMER TRIMESTRE DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD |
|---|-----------------------------------|----------------------------------|--|

| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.2: Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa. | | | |
|--|---|----------------------------------|--|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
| 1. Garantizar el acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional). | Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 2. Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa. | Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 3. Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. | Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 4. Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración. | Nº de veces que se aplica. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 5. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas. | Informe de formación. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |

| | | | |
|---|--|----------------------------------|--|
| 6. Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados. | Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 7. Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007). | Número de horas/número de personas formadas. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 8. Crear un programa de identificación del talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad. | Programa creado, nº de personas que participan desagregado por sexo, nº de personas promocionadas. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |

1.4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|---|----------------------------------|--|
| 1. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa, correo interno, circulares, portal del empleo) así como de los requisitos para promocionar. | Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega. | Jefe de seguridad | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 2. Establecer el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa. | Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto. | Jefe de seguridad | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 3. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades. | Nº de personas por sexo y registro de datos. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 4. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión. | Informe estadístico. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4.2: Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|---|---|--------------------|---|
| 1. Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas. | Nº de veces que se aplica y grupos, | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 2. Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad. | Nº de hombres y mujeres que participan. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 3. Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 15% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada. | % mujeres por grupo y categoría. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 4. Reservar al menos el 20% de las plazas para mujeres en los proyectos de desarrollo profesional. | % mujeres/proyecto. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |

1.5.- CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.5.1: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|--|----------------------------------|--|
| 1. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría. | Datos de siniestralidad por sexos y categoría. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 2. Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente. | Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 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. | Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 4. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de | Incorporación de la perspectiva de género. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma |

| | | | |
|--|--|-------------------|---|
| 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. | | | del plan de igualdad |
| 5. La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona. | Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 6. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar. | Incorporación de la perspectiva de género. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |

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

| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.5.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. | | | |
|---|--|----------------------------------|---|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
| 1. Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación. | Publicación en intranet. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 2. El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado). | Nº de solicitudes. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 3. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 4. Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 5. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera | Nº de solicitudes. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y |

| | | | |
|--|---|-------------------|---|
| profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual. | | | durante su vigencia |
| 6. Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 7. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 8. Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019. | Nº de solicitudes. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 9. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 10. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 11. Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 12. En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, siempre que sea posible. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la 13 medida desagregado y por sexos. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 13. Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 14. Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |

| | | | |
|--|--|-------------------|---|
| convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes). | | | |
| 15. La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 16. La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 17. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 18. Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia. | Nº de solicitudes. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 19. Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado. | Nº de solicitudes. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 20. Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo y movilidad geográfica. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia. | Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 21. Ampliar en 7 días más de permiso retribuido en caso de enfermedad/fallecimiento de familiares hasta 2º grado, cuando el hecho causante sea fuera de España. | Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 22. Aumentar la duración de la excedencia que se pueda solicitar para cuidados de familiares dependientes y menores por consanguinidad y afinidad hasta que cese la causa hasta un máximo de 5 años. | Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |

| | | | |
|---|---|-------------------|---|
| 23. Garantizar un permiso retribuido de 2 días para las gestiones previas a las adopciones internacionales, justificando debidamente. | Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 24. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes. | Número de campañas realizadas. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 25. Establecer un permiso retribuido para las personas trabajadoras con descendientes menores de 15 años o personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificando debidamente. | Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 26. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. | Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 27. Conceder permiso retribuido por el tiempo necesario para las personas de la plantilla que decidan someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre comunicándose con una antelación mínima tres días. | Nº solicitudes, nº de concesiones. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |

1.7.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.7.1: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|--|----------------------------------|--|
| 1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales. | Análisis de la distribución de la de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia, de forma semestral. |
| 2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres. | Informe | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia, de forma semestral. |

1.8.- RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.8.1: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|-------------------------------------|----------------------------------|--|
| 1. Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, operativa y estructura en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones | Informe anual de análisis salarial. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |

| | | | |
|--|--|----------------------------------|--|
| fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción. | | | |
| 2. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. | Plan de acción realizada. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 3. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables (resalta/incentivos y comisiones). | Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos. Informe de la comisión online. Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos reales de las diferentes jornadas y categorías. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 4. Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión. | Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.9.1: Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|---|--|----------------------------------|--|
| 1. Implantar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. | Implantación. | Delegado/a de igualdad | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 2. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | Contenido y número de veces que se ha incluido. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 3. Formar a los delegados y delegadas de prevención, cuando existan en la empresa, en materia de acoso sexual y por razón de sexo. | Nº de formaciones y nº de horas. | Jefe de seguridad | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 4. El departamento de RRHH o agente de igualdad presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo. | Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 5. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | Nº de cursos, nº de personas y contenidos. | Jefe de seguridad | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |

1.10.- VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.10.1: Aplicar, mejorar y difundir los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|----------------------------|----------------------------------|--|
| 1. Establecer un protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género. | Protocolo documento. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 2. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. | Muestra de comunicaciones. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 3. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018. | Nº de casos comunicados. | Delegado/a de igualdad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |

| | | | |
|--|--|----------------------------------|---|
| 4. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 5. La empresa reducirá la jornada de trabajo diaria de la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales durante un tiempo máximo de 3 meses, por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género atienda a sus necesidades personales. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 6. La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 8. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 9. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 10. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 11. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa. | Aplicación de la medida. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 12. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos. | Aplicación de la medida. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |

| | | | |
|--|---|----------------------------------|---|
| 13. La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 14. Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 15. A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 16. Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 17. La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 18. Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 19. Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género. | Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 20. En caso de movilidad geográfica por violencia de género se disfrutará 5 días permiso retribuido por el cambio de domicilio. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 21. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados de la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima de sus hijos/as. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |

1.11.- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.11.1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|-------------------------|-------------------|--|
| 1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. | Formaciones realizadas. | Jefe de seguridad | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.11.2: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|---|----------------------------------|--|
| 1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, página web, facilitando su acceso a toda la plantilla. | Creación de la sección y contenidos de la misma | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 2. Revisar en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. | Revisión del espacio y contenidos | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades. | Número de veces. | Jefe de seguridad | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.11.3: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|---|-------------------------|----------------------------------|--|
| 1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. | Campaña y contenido. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 2. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. | Colaboraciones | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 3. Realizar una guía que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género. | Nº de guías difundidas. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.11.4: Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|---|---------------------------------|----------------------------------|--|
| 1. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo. | Diseño y difusión de la campaña | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |

| | | | |
|--|----------------------------|----------------------------------|--|
| 2. Difundir la existencia, dentro de la empresa, de una persona responsable de igualdad y de sus funciones; facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad. | Nº de personas informadas. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados. | Espacio en la memoria. | Jefe de seguridad | Desde la firma del plan y durante su vigencia |
| 4. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad. | Aplicación de la medida. | Departamento de recursos humanos | Desde la firma del plan y durante su vigencia |

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.11.5: Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|--------------------------------------|----------------------------------|--|
| 1. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación. | Folleto y nº de personas informadas. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |
| 2. Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019 y todas las medidas de mejoras que tenemos en las diferentes áreas. | Folleto y nº de personas informada. | Departamento de recursos humanos | Primer trimestre desde la firma del plan de igualdad |

➤ Firmas:

De una parte, como representación empresarial:

Carlos Hugo Pomar Milvaques

José Gimeno Lerma

Inés Gimeno Hidalgo

Laura Calderón Rodríguez

Óscar Genovés Paredes

Juan José García Sanahuja

Por parte de los centros con representación:

Rafael Alagarda Navarro (RLPT UGT)

Héctor Figueres Jares (RLPT CCOO).

Salvador Murillo Ruiz (RLPT USO).

Por parte de los centros sin representación:

Pedro Jarabo Latorre (CCOO HÁBITAT).

Mila Albert Bercet (FTSP-USOCV).

Mar Cruz Fernández (FESMCPV-UGT)

Por parte de los asesores sindicales:

Mirna Acosta Vázquez (CCOO HÁBITAT)