

I PLAN DE IGUALDAD

2023-2027



COFER
SEGURIDAD

Índice

- 1 Introducción
- 2 Marco legal
- 3 Cofer Seguridad SL
- 4 Partes que conciertan el Plan de Igualdad
- 5 Comisión para seguimiento y evaluación y revisión periódica
- 6 Ámbito personal, territorial y temporal
 - 6.1. Personal
 - 6.2. Territorial
 - 6.3. Temporal
- 7 Informe de diagnóstico de situación de Cofer Seguridad SL
 - 7.1. Datos de la empresa
 - 7.2. Planteamiento metodológico
 - 7.3. Resultados del diagnóstico
- 8 Auditoria retributiva
 - 8.1. Resultados de la auditoria retributiva
 - 8.2. Vigencia y periodicidad
- 9 Objetivos del plan de igualdad
- 10 Medidas
 - 10.1 Cultura organizacional
 - 10.2 Proceso de selección y contratación
 - 10.3 Clasificación profesional
 - 10.4 Formación
 - 10.5 Promoción profesional
 - 10.6 Condiciones de trabajo
 - 10.7 Retribuciones
 - 10.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - 10.9 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - 10.10 Comunicación, lenguaje e imágenes no sexistas
- 11 Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación
- 12 Sistema de seguimiento. Evaluación y revisión periódica
 - 12.1 Seguimiento
 - 12.2 Evaluación
 - 12.3 Procedimiento de trabajo.
 - 12.4 Procedimiento de revisión y modificación del plan de igualdad.

Anexos

- Anexo I. Reglamento de la comisión para la negociación, seguimiento, evaluación y revisión
- Anexo II. Informe del diagnóstico
- Anexo III. Manual de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

1. Introducción.

Las medidas que una empresa tiene que adoptar en su seno para respetar la igualdad de trato y oportunidades entre los hombres y mujeres que forman su plantilla deben dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en tres supuestos:

1. Cuando la empresa tenga 50 o más personas en plantilla.
2. Cuando el Convenio Colectivo de aplicación así lo establezca.
3. Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan en la empresa.

La aplicación de esta ley hará reflexionar sobre el rumbo que está tomando **Cofer Seguridad SL** en cuanto a medidas de igualdad, y como se reflejará en las políticas de la empresa, estableciendo prácticas normalizadas de prevención de la discriminación.

Las políticas de igualdad:

- **a nivel interno**, mejoran la gestión y funcionamiento empresarial de **Cofer Seguridad SL**, al disponer de un mayor conocimiento de la propia empresa, optimizando los recursos humanos, aprovechando el talento y fidelizando el personal.
- **a nivel externo**, la visibilización del Plan de Igualdad y sus medidas proyecta una imagen positiva y un mayor reconocimiento público de **Cofer Seguridad SL**.

La implantación del Plan de Igualdad en **Cofer Seguridad SL** parte de la firma del compromiso interno por parte de la entidad, en el que la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política organizacional.

La LOIEMH en su Artículo 46 define el plan de igualdad como “... un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

De acuerdo a esta definición, se ha realizado un diagnóstico de situación sobre las materias relativas a las condiciones de trabajo, selección y contratación, clasificación profesional, retribución, promoción, formación, corresponsabilidad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en **Cofer Seguridad SL** desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, plasmándose en un Informe de Diagnóstico de Situación negociado y aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Una vez aprobado el diagnóstico, este fue presentado al personal de **Cofer Seguridad SL**, para informar a la plantilla de los resultados obtenidos del análisis realizado.

Este diagnóstico ha permitido conocer la situación real de **Cofer Seguridad SL** en materia de igualdad, constituyendo la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información necesaria que permite detectar las necesidades presentes, definir los objetivos de mejora y diseñar medidas para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Por tanto, como se ha mencionado, el Plan de Igualdad de **Cofer Seguridad SL** contiene los objetivos definidos de acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Situación que identifican los desequilibrios a corregir, las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones.

Por último, se incluye el seguimiento y evaluación del Plan en el que se establecen los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimentación del Plan y de los objetivos alcanzados, el Plan de Igualdad se aprobó en la Comisión Negociadora por unanimidad el 26 de octubre de 2023.

2. Marco legal.

Legislación internacional

Organización de las Naciones Unidas Los pronunciamientos en el marco de la ONU para eliminar todas las formas de discriminación hacia la mujer vienen conformados por:

- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para la promoción de los derechos de la mujer documentando la realidad que viven las mujeres en todo el mundo, elaborando normas internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 1948, se establece por primera vez en la historia la igualdad entre sexos como un derecho fundamental, en su artículo primero “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.
- Pacto internacional de derechos civiles y políticos aprobado el 16 de diciembre de 1966, cuya entrada en vigor fue el 23 de marzo de 1976, en este Pacto los Estados Partes se comprometen a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos civiles y políticos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, establece en su Artículo 1. “La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.”
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobado el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, siendo ratificada por España en 1983. En esta Convención se definió “discriminación contra la mujer” como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio para la mujer...”.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), cuya función es vigilar la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer por los estados que la han suscrito.
- La Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento, y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Organización Internacional del Trabajo

El mandato de la OIT de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución en 1919 donde la OIT proclamaba “Todos los seres humanos con independencia de su raza, creencia o sexo tienen derecho a disfrutar de su progreso material y su desarrollo espiritual dentro de la libertad y la dignidad...”.

Los cuatro Convenios clave de la OIT son:

- El Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951).
- El Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958).
- El Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
- El Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000).

El mandato de la OIT respecto de la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo:

- La Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009.
- La Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004.

En su decisión de marzo de 2005, el Consejo de Administración encomendó incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica.

Unión Europea

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, y promueve la igualdad entre hombres y mujeres [artículo 2 y artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE)]. Estos objetivos también están consagrados en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad a través de todas sus acciones (este concepto también se conoce como «integración de la dimensión de género»). La Unión y los Estados miembros se comprometieron, en la Declaración n.º 19 aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa, a «combatir la violencia doméstica en todas sus formas [...] [,] prevenir y castigar estos actos delictivos y [...] prestar apoyo y protección a las víctimas».

Dentro de la Unión Europea, el Tratado de Ámsterdam ratificado por la Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre, establece que la Unión Europea tendrá como misión “promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y todos los programas”. Contiene 4 artículos que son la base de la actuación de la Unión Europea por la igualdad de género (arts. 2, 3, 13 y 141). Desde la entrada en vigor de este tratado la igualdad entre hombres y mujeres es considerada como un principio fundamental y un objetivo a cumplir tanto por la Unión como por todos sus estados miembros.

En diciembre de 2006, el Parlamento Europeo y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión. El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones de la Unión. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas (véase el Centro de Recursos y Documentación en línea del EIGE: <http://eige.europa.eu/content/rdc>).

El 5 de marzo de 2010, la Comisión aprobó la Carta de la Mujer para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo.

En diciembre de 2015, la Comisión publicó el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, para dar continuidad y seguimiento a su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

El Compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios siguientes:

☑ aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia

económica;

- reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres;
- promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas;
- promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

El 12 de mayo de 2009 el Comité de Ministros del Consejo de Europa proclamó la llamada Declaración de Madrid con el título «Convirtiendo la igualdad de género en una realidad». En dicha declaración el Comité de Ministros del Consejo de Europa manifestaba que «la igualdad de género es parte integrante de los derechos humanos y es un requisito fundamental de la democracia»; reconocía que «el estatus legal de las mujeres ha mejorado con el tiempo, pero, pasados veinte años desde la Declaración sobre la igualdad de mujeres y hombres (Consejo de Europa, 1988), todavía es un reto para los Estados miembros salvar la distancia entre la igualdad legal y la real», y reafirmaba que «una auténtica democracia debe aprovechar las competencias, habilidades y creatividad de las mujeres y de los hombres para construir una sociedad con mayor calidad de vida para todas las personas y que respete los principios en que se funda el Consejo de Europa».

Legislación española

Constitución española

Con la instauración de la Democracia en 1978 y la aprobación de la Constitución en 1978, el principio de igualdad queda recogido en distintos artículos de la Constitución:

Art. 1.1. España se constituye en un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

Art. 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los cuales se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Art. 14. Los españoles son iguales frente a la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Estatuto de los Trabajadores

Artículos dónde consta:

Art. 4.2.c. "... los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el trabajo, o una vez trabajando, por razones de sexo, estado civil..."

Art. 16.2. "... las agencias de colocación deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al trabajo, no pudiendo establecer ninguna discriminación basada en motivos de raza, sexo, estado civil..."

Art. 17.1. Principio de no discriminación en las relaciones laborales.

Art. 24.2. Igualdad de trato en los criterios de ascenso.

Art. 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

Código Penal

El Código penal en su articulado hace referencia a la discriminación (artículos 22.4, 314, 510, 511 y 512), estableciendo penas y multa.

Legislación autonómica

Estatuto de Autonomía

Artículos del Estatuto donde consta:

Artículo 10.2 afirma que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social».

Artículo 15 «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos».

Artículo 38 establece «la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo de ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad»

Legislación en materia de igualdad

Entre las normativas más relevantes de ámbito estatal que abordan la igualdad de género, caben destacar en primer lugar, la Ley 30/ 2003, donde se establecen medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato. Esta Ley incorpora sustanciales modificaciones para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía cuyo objeto es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Ley 9/2018 de 8 de octubre de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, lleva a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad.

3. COFER SEGURIDAD

Cofer Seguridad S.L. es una empresa de nueva creación con ámbito de actuación en Andalucía, dedicada a la vigilancia y protección de bienes y personas, teniendo como principal objetivo ofrecer un servicio de calidad proporcionado por profesionales cuya vocación les hace ser una pieza clave para la efectividad de nuestros servicios.

Nuestro modelo de trabajo se basa en la cercanía de nuestra plantilla con la Clientela fomentando diariamente su confianza y ofreciéndole integridad, eficacia y tranquilidad.

Cofer Seguridad, somos una empresa homologada por el Ministerio del Interior con D.G.S.E 3505, pone a su disposición los medios más avanzados en materia de seguridad, alarmas, cámaras de videovigilancia, control de accesos, sistemas GPS, etc.

Contamos con una plantilla rigurosamente seleccionada y altamente cualificada. Cuidamos además al detalle todos aquellos elementos de identidad corporativa que contribuyen a reforzar su trabajo: uniformes, dotaciones de vehículos, carteles disuasorios, etc. La preocupación por la excelencia es nuestra principal prioridad, muestra de ello es la obtención del Certificado de Calidad ISO 9001.

Cofer Seguridad ofrece vigilancia activa desde el sentido más estricto hasta aplicaciones altamente desarrolladas. Vigilantes de Seguridad con rondas internas y externas de edificios, patrullas móviles en recintos abiertos y grandes extensiones, respuesta rápida ante emergencias, etc.

4. Partes que conciertan el Plan de Igualdad.

El plan de igualdad de **Cofer Seguridad SL**, es concertado, de una parte, por la representación de la empresa y, de otra parte, por la representación legal de las personas trabajadoras designadas por el Comité de Empresa para tal fin, en base al artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

En representación de la empresa:

- **Antonio Cozano Fernández**, Administrador Cofer Seguridad, SL
- **Ana Murciano Hermoso**, Responsable de Calidad
- **Jorge Funes Castillo**, Responsable del Departamento de Servicios Técnicos e Instalaciones
- **Rubén Gómez Vence**, Responsable de Licitaciones y de la Delegación de Cádiz / Sevilla
- **Blanca Reinoso Bellido**, Responsable de Departamento de RRHH

En representación de la plantilla:

Por parte de los centros de trabajo con representación legal:

- **José Antonio Guerra Cañada**, Presidente del Comité de Empresa en Málaga.
- **Avelino Cárceles Fernández**, Delegado de Personal CSIF Sevilla.

Por parte de los centros de trabajo que no tienen representación legal de la plantilla a través de los sindicatos más representativos y representativos del sector:

- **Amparo Daza Vega**, Responsable de la Secretaría de Igualdad de la Federación de CCOO del hábitat de Andalucía.
- **Luisa Ávila González**, Secretaria de Formación y adjunta a Secretaría de Igualdad Regional de UGT.
- **Lucía Gutiérrez Porras**, Secretaria de Igualdad FTSP – USO Andalucía.

Contaron con el apoyo y asesoramiento especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de:

- Asesoras externas de GRUPO GM.

5. Comisión para la negociación, seguimiento y evaluación

Las partes que conciertan el Plan de Igualdad constituyeron una comisión negociadora paritaria para elaborar el plan de igualdad y el diagnóstico previo, dicha comisión se encargará, así mismo, del seguimiento, la evaluación y revisión de este. La Comisión Negociadora pasará a denominarse Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión una vez el Plan de Igualdad esté inscrito e implantado en **Cofer Seguridad SL**.

Para ello, la comisión negociadora incluyó estas funciones en el reglamento de funcionamiento interno que elaboró y aprobó, artículo 3. Seguidamente, se muestra el índice de contenidos de dicho reglamento. El texto completo se puede consultar en el Anexo I.

- Artículo 1. Constitución de la comisión para la negociación del plan de igualdad.
- Artículo 2. Composición.
- Artículo 3. Funciones.
- Artículo 4. Reuniones.
- Artículo 5. Actas.
- Artículo 6. Confidencialidad.
- Artículo 7. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.
- Artículo 8. Adopción de Acuerdos.
- Artículo 9. Aprobación y modificación del reglamento.

6. Ámbitos

6.1. Ámbito personal.

El plan de igualdad se aplicará a todo el personal que forme parte de **Cofer Seguridad SL** sin distinción por características laborales (tipo de contratación, antigüedad, fecha de incorporación, centro de trabajo, etc.) o personales (color, etnia, religión, sexo, orientación sexual, edad, origen nacional, estado civil, embarazo, situación médica de esta índole, etc.), ni ninguna otra característica protegida por las leyes vigentes.

6.2. Ámbito territorial.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.3 de la Ley Orgánica 3/2007, el presente I Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo de **Cofer Seguridad SL** existentes en la actualidad o que se creen en el futuro.

- Málaga
- Granada
- Sevilla
- Almería
- Huelva
- Cádiz
- Ceuta

6.3. Ámbito temporal.

Considerando el carácter variable de las circunstancias del mercado y por la propia naturaleza del Plan de Igualdad, se requiere un grado de variabilidad y dinamismo, a fin de atender a las necesidades reales de **Cofer Seguridad SL** a través de la adaptación de las medidas oportunas.

Dicha circunstancia hace necesario se realicen revisiones periódicas del Plan, en consecuencia, tanto para la realización de las acciones como para el proceso de seguimiento periódico establecido en un “Cronograma” el cual se recoge en el apartado de este documento.

El plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años extendiéndose desde el día 26 de octubre de 2023 hasta el 26 de octubre de 2027, según el artículo 9 punto 1 del RD 901/2020.

Acabado dicho plazo será necesario negociar otro plan de igualdad, el proceso se iniciará dentro de los seis meses anteriores a la finalización de la vigencia del presente.

7. Informe de diagnóstico de situación de la empresa.

7.1. Datos de la empresa

FICHA TÉCNICA DE LA EMPRESA					
Nombre o Razón Social	COFER SEGURIDAD, S.L.		NIF	B92904499	
Forma Jurídica	SOCIEDAD LIMITADA				
Actividad	SEGURIDAD PRIVADA		CNAE	8010	
Convenios Colectivos	Convenio Colectivo Estatal para Empresas de Seguridad Convenio Colectivo de Cofer Seguridad SL				
Dirección Social	CL CAPITULACIONES 38, 29620				
Municipio	TORREMOLINOS		Provincia	MÁLAGA	
Centros de Trabajo	3				
Dimensión	58	Mujeres	549	Hombres	607
Dimensión Geográfica	PROVINCIAS DE MALAGA, GRANADA, SEVILLA, ALMERÍA, HUELVA Y CÁDIZ				
Teléfono	952409846				
Página Web	http://www.Cofer Seguridad seguridad.com/				
Recogida del Diagnóstico	23/01/2023 - 03/02/2023				
Fecha Fin de Informe	16/02/2023				
Persona de Contacto	ANA MURCIANO HERMOSO				

7.2. Planteamiento metodológico

En este apartado se exponen los objetivos que han guiado el diagnóstico, así como de los ámbitos y ejes de análisis y metodología empleada para su elaboración.

Objetivos

El principal objetivo planteado desde la dirección de **Cofer Seguridad SL** para el diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es conseguir la integración de la sostenibilidad social y la calidad de vida en nuestro entorno de trabajo, desde la perspectiva de género.

Teniendo presente la finalidad del diagnóstico, los objetivos generales de este son:

- Obtener información pormenorizada de las características de **Cofer Seguridad SL** y de la composición de su plantilla, así como de la gestión de los recursos humanos que se desarrollan en esta.
- Conocer el grado de integración de la dimensión de género en el funcionamiento y organización de **Cofer Seguridad SL**, desde su estructura hasta la gestión de los recursos humanos.
- Identificar áreas de mejora y definir líneas de intervención, que sirvan de base para la toma de decisiones sobre actuaciones posteriores en materia de igualdad.

Ámbitos y ejes del análisis

Los contenidos que abordamos a la hora de realizar el diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **Cofer Seguridad SL** aportan información sobre la situación de la empresa y de la plantilla, el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos y la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa.

ÁMBITOS	ELEMENTOS / EJES A ANALIZAR
La Organización	Historia. Estructura. Organigrama.
La Plantilla	Perfil de la Plantilla. Clasificación Profesional. Condiciones de Trabajo.
Gestión de los Recursos Humanos	Procesos de selección y Contratación. Formación. Promoción profesional. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Infrarrepresentación femenina. Retribuciones. Auditoría Salarial.

	Salud Laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Comunicación.
Opinión y actitudes de la plantilla	

7.2.3. El Proceso Metodológico

En este apartado se da cuenta de las diferentes fases o momentos recorridos para la realización del diagnóstico, así como de las fuentes de información y herramientas utilizadas y los agentes implicados en el proceso:

7.2.3.1. Fases recorridas:

El proceso de elaboración del diagnóstico ha recorrido los siguientes momentos o fases:

Fase 1. Planificación

La planificación del diagnóstico, así como las herramientas que se han utilizado y las personas implicadas en su desarrollo e implementación se acordaron y establecieron por la comisión negociadora.

Fase 2. Recopilación

En esta fase se ha recopilado la información necesaria para el diagnóstico, que se realizó del 23 de enero de 2023 hasta el 03 de febrero de 2023. Para ello se diseñaron y aplicaron cuestionarios, se realizaron entrevistas para completar la información, además de revisar la documentación solicitada a la empresa.

Fase 3. Análisis

Se ha realizado un análisis tanto cuantitativo como cualitativo.

- El análisis cuantitativo para los objetivos, consistente en una estadística descriptiva que incluye promedios, porcentajes, tablas y gráficos para poder apreciar mejor las posibles diferencias existentes.
- El análisis cualitativo supone la descripción de distintos aspectos de los procesos de gestión del personal incorporando la perspectiva de género, a través de los datos obtenidos de los cuestionarios, entrevistas y medios analizados.

Y para la interpretación de los datos contenidos en el diagnóstico se han utilizado:

- Brecha de género.
- Índice de dispersión o de distribución.
- Índice de concentración.
- Índice de presencia relativa de hombres y mujeres.

- índice de feminización.

Fase 4. Informe

Elaborar este documento en el que se plasma el proceso que se ha seguido para realizar el diagnóstico de situación de **Cofer Seguridad SL**, así como las conclusiones y propuestas de mejora que se proponen.

Fase 5. Comunicación

Informar a la plantilla de **Cofer Seguridad SL** en su totalidad de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación realizado, utilizando para ello el medio de comunicación habitual en la empresa.

7.2.3.2. Agentes participantes:

Se ha optado por una metodología que implica a varios agentes, esto nos ha permitido contrastar la información procedente de varias fuentes.

- *Comisión Negociadora.* Formada por las personas legitimadas y elegidas para realizar el diagnóstico y el plan de igualdad. Está integrada por cinco personas representantes de la empresa y por cinco personas que representan a los trabajadores y las trabajadoras designadas por las/os delegadas/os, así como de los centros de trabajo que no tienen representación por los sindicatos más representativos y más representativos del sector (CCOO, UGT, USO y CSIF). Cuya labor ha sido negociar y elaborar el diagnóstico y redactar el informe de los resultados de este.
- *Áreas informantes y participantes.* Está integrado por los responsables de dirección, consultoría que se encargan de cumplimentar los cuestionarios orientados a las características de la organización y la gestión de los recursos humanos. Además, de asegurar que la plantilla participa cumplimentando los cuestionarios destinados a ella.
- *Asesoría Técnica.* Integrada por las personas especializadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, cuya función ha sido el apoyo y asesoramiento en las distintas fases del diagnóstico. Se ha contado con dos Técnicas en Igualdad de GRUPO GM.

7.2.3.3. Fuentes de información:

La recopilación y análisis de información se ha realizado a través de fuentes secundarias y primarias, utilizando técnicas tanto cuantitativas como cualitativas.

Fuentes primarias cuantitativas: se han diseñado y aplicado, como herramientas de diagnóstico, un cuestionario y varias tablas, en función del tipo de información que se necesita recoger, estos son:

- Libro de Excel con tablas que recogen los datos de las distintas variables objeto de análisis en las materias contenidas en el diagnóstico.
- Cuestionario de opinión en formato digital. Dirigido a la plantilla en su totalidad y estructurado en dos partes. La primera recoge información personal y profesional de la persona que cumplimenta el cuestionario. La segunda parte recoge la opinión de la plantilla en igualdad (gestión de recursos humanos y conciliación de la vida personal, familiar y laboral) con 24 preguntas abiertas y cerradas.

Fuentes Primarias Cualitativas: para complementar la información recogida de los cuestionarios y obtener información de carácter más cualitativo, relativa al desarrollo de algunos procesos organizativos y de trabajo, se han diseñado y realizado varias entrevistas en profundidad. Estas se han realizado a personas consideradas clave para complementar el informe diagnóstico.

Fuentes secundarias: revisión y análisis documental de información procedente de la documentación solicitada por la comisión negociadora y aportada por la empresa y la página WEB de **Cofer Seguridad SL** y redes sociales. La documentación disponible ha sido utilizada en dos sentidos: para complementar y verificar la información reflejada en los cuestionarios (fuentes primarias). En este sentido, es necesario destacar la utilidad que ha tenido toda la información aportada para la realización de este estudio.

Documentación solicitada a **Cofer Seguridad SL**:

- Manual de funciones y competencias (organigrama y puestos de trabajo).
- Protocolo de actuación en el proceso de selección.
- Convenios Colectivos de aplicación.
- Página Web y Redes Sociales.
- Logotipo e imagen de la empresa.
- Registro retributivo.

7.3. Resultados del diagnóstico

Las conclusiones obtenidas de las áreas analizadas se recogen en el Informe de Diagnóstico de Situación de **Cofer Seguridad SL**, que se refleja a continuación:

LA ORGANIZACIÓN

Estructura y Organigrama

La entidad de Cofer Seguridad está compuesta por un total de cuatro áreas de trabajo. Gerencia se encuentra a la cabeza de este organigrama, de esta forma, las demás áreas dependen de ella.

A continuación, se presentan las áreas, a saber: Seguridad, Sistemas, Administración y Administración de Licitaciones.

Departamentos y Áreas

Como se ha comentado al principio de este apartado, la empresa se encuentra dividida en cuatro áreas, pues bien, dentro de estas áreas se encuentran los departamentos en los que se distribuye nuestro personal.

El departamento que concentra el mayor número de plantilla es el de Operatividad, donde encontramos a más del 98% de la plantilla.

Al observar los departamentos, se puede decir que la plantilla de mujeres se encuentra representada en departamentos como el de Administración o Calidad, sin olvidar el ya mencionado departamento de Operatividad.

En cambio, la plantilla de hombres también encuentra representación en departamentos como el de Dirección o Dirección General, asumiendo puestos de mayor responsabilidad.

LA PLANTILLA

Sexo

La plantilla está compuesta por un total de cincuenta y ocho mujeres y quinientos cuarenta y nueve hombres, lo que supone un total de seiscientos siete personas forman parte del equipo de esta entidad. Por lo que nos encontramos ante una plantilla masculinizada, con un Índice de Feminización de 0.10.

Edad

En general, nos encontramos ante un personal con una edad entre 30 y 39 años, motivado esto por el alto índice de hombres que presentan estas edades. Esto nos indica que la plantilla se encuentra en edad madura, en la que comienzan a tener descendencia, y por lo que será necesario poner en conocimiento de todos cada una de las medidas que proponen las administraciones públicas, así como las que se negocien

en el seno de este Plan de Igualdad. Las mujeres se sitúan en edades más avanzadas que oscilan entre los 40 y los 49 años.

Nivel De Formación

Tanto hombres como mujeres presentan un nivel formativo referente a los Estudios Primarios.

Cuando analizamos cada una de las plantillas se observa que, en proporción, las mujeres presentan niveles de formación más elevados que los de sus compañeras.

Antigüedad

Encontramos dos bandas de antigüedad con proporciones muy similares. Una es la de la banda que indica una antigüedad inferior o igual a un año, y la siguiente corresponde con la relación laboral de la plantilla de uno a cuatro años.

La antigüedad inferior o igual a un año es así puesto que se corresponde con las nuevas contrataciones debido a las necesidades del servicio. La siguiente, de 1 a 4 años, hace referencia a todas las personas contratadas en Cofer a quienes se les ha pasado de contrataciones temporales a indefinidas.

Tipo De Contrato

Las contrataciones de Cofer sitúan a más del 70% de la plantilla con una situación indefinida en la empresa. Sin embargo, dentro de la plantilla de mujeres, el 41.30% de ellas presentan contratos indefinidos a tiempo parcial, frente al 12.57% que suponen los hombres en este tipo de contrataciones.

Responsabilidades familiares

Las responsabilidades familiares concentran al equipo dentro de la variable que indica que el 86.5% del personal no tiene hijos o hijas, en cambio un 13.5% presenta responsabilidades familiares.

Dentro de este sector, una de las principales trabas son las responsabilidades familiares debido al desempeño del propio puesto de trabajo. Por ello, la mayor parte de la plantilla no presenta descendencia dependiente.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupo y Categoría Profesional

En esta clasificación profesional nos hemos basado en las directrices que se proponen en los convenios colectivos de Cofer, el cual quedó fuera de vigencia en diciembre de 2022. Y el convenio Estatal para Empresas de Seguridad.

En primer lugar, tenemos el Convenio Colectivo de Cofer Seguridad. Este se divide en grupos profesionales, concretamente en cinco. Después, estos grupos se dividen en categorías profesionales en las que la plantilla se distribuye.

Principalmente la plantilla se halla dentro del grupo profesional V, en las categorías de Vigilante de Seguridad sin arma 2ª y Vigilante de Seguridad sin arma 3ª.

En cuanto al Convenio Estatal para Empresas de Seguridad, tiene la misma estructura que el convenio anterior. En este caso el principal grupo profesional es el 4, dividido en cinco categorías profesionales, de entre la que destaca Vigilante de Seguridad.

Tanto el Convenio Colectivo de Cofer Seguridad como el Estatal para Empresas de Seguridad, los puestos de mayor responsabilidad se encuentran ocupados por integrantes de la plantilla de hombres.

Puesto de Trabajo

En general, las mujeres desempeñan puestos de administración y vigilancia. Los compañeros, como ya se ha comentado, desempeñan puestos de mayor responsabilidad, aunque la mayoría de ellos se ubican en el puesto de Vigilante de Seguridad.

CONDICIONES DE TRABAJO

Principalmente, la plantilla trabaja 40 horas semanales de manera irregular. Llama la atención, como ocurre en las contrataciones, que las mujeres, en proporción a los hombres, presentan jornadas inferiores al 75% de horas semanales.

Los tipos de jornada concentran sus mayores cifras en la jornada completa en modalidad continua, en la que el 100% del personal se halla representado.

Los turnos se centran en rotativos de mañana, tarde o noche.

Las bajas temporales encuentran su principal causa en la Incapacidad Temporal. Como causa secundaria encontramos el accidente de trabajo.

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Para el estudio de las incorporaciones se han recogido datos desde el año 2020 hasta 2022.

Las cifras muestran que a lo largo de los años las incorporaciones se han mantenido estables, sin superar el 36%, cifra que se muestra en el año 2020.

Todas las incorporaciones realizadas en el año 2022 fueron motivadas por las necesidades del servicio.

En cuanto a la evolución de las bajas, tenemos que en el año 2022 ha sido en el que menos bajas se han hecho efectivas. Se encuentran diversas causas de baja, a destacar el Cese Voluntario, la Finalización de Contrato y el Despido por causas objetivas.

FORMACIÓN

Nueve son las acciones formativas que ha ofertado la empresa a su plantilla. Los índices de distribución nos indican que la plantilla de hombres ha realizado una mayor formación que la de sus compañeras. No obstante, si calculamos la proporción de personas que realizan formación en cada plantilla, se descubre que las mujeres suponen el 22.41% de personas que reciben formación, y los hombres el 23.86%.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

La empresa dispone de un Plan de Carrera donde se valora la antigüedad, la valía y el compromiso con la entidad. Dicho Plan se dirige a Dirección y a Mandos intermedios. No obstante, cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla para que se presenten candidaturas a la promoción. En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción. Para incentivar la promoción de las mujeres en la entidad se informa de las plazas disponibles para las formaciones en promoción y animando a la participación en la realización de las mismas. Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto y quienes se encargan de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres. La descripción de los perfiles profesionales únicamente tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo. En este año de análisis se han efectuado un total de 156 promociones. Donde las personas que ocupaban la categoría Vigilante 3ª han pasado a ocupar la categoría de Vigilante de 2ª, es decir, tenemos unas 156 personas que han promocionado con cambio de categoría en este periodo. De estas promociones el 12.18% son mujeres y el 87.82% son promociones en la plantilla de hombres.

EJERCICIO CORRESPONSAL DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Del total de personas en plantilla, tenemos que cuatro de ellas, 0,65%, disfrutaron de algún permiso o excedencia en el último año. El 50% son hombres y el 50% mujeres. Cabe destacar que el 100% de las personas que disfrutaron de algún permiso o excedencia en el periodo de análisis fue por permiso de nacimiento (maternidad o paternidad). Tres de las 4 personas se encuentran en un rango de edad de los 30 a los 39 años (75%) mientras que una de ellas se encuentra en la franja de los 40 a los 49 años (25%). Normalmente en nuestros días, a partir de los 30 años en adelante, las personas se encuentran en edad de crianza y de hacerse cargo de familiares, por lo que es muy común que las empresas dispongan de una serie de medidas que faciliten la corresponsabilidad de su equipo, mejorando, en la medida de lo posible, la calidad de vida de las personas. Como conclusión, podemos decir que la organización procura darle a su equipo las herramientas necesarias para que estas personas que forman parte del personal puedan conciliar su vida familiar, personal y laboral de la mejor manera posible.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Cuando calculamos el índice de feminización dentro de la entidad durante el periodo de análisis, obtenemos un resultado de 0,1 puntos, dato que indica que la plantilla de Cofer Seguridad, S.L. se encuentra altamente masculinizada. Si actualizamos cifras, tenemos que tener en cuenta que la plantilla de hombres se componía de 549 personas, en cambio la de mujeres quedaba reducida a 58 personas, lo que en porcentajes se traduce como un 90.44% del total de la plantilla son hombres, y el 9.56% es donde se concentra la plantilla de mujeres. Tal y como se ha indicado con anterioridad, la actividad a la que se dedica Cofer Seguridad, S.L., seguridad y vigilancia, es una actividad que tradicionalmente ha estado ligada a los hombres, motivo por el que la cifra de mujeres que presentan su candidatura para cubrir los puestos vacantes en la entidad es muy baja. En la entidad tanto a hombres como a mujeres se les ofrecen las mismas posibilidades de acceso a los diferentes puestos de trabajo que existen en la organización.

RETRIBUCIONES

Las retribuciones percibidas en Cofer Seguridad durante el año de análisis muestran que la mayor concentración se da en la franja salarial de 12001-18000€ con un 41,28% de la plantilla. La concentración según el sexo también es la más alta para ambos, siendo el 36% de las mujeres y el 41% de los hombres. La segunda concentración más común ha sido en inferior a 3.000€/año con un 21,71% de la plantilla. Los porcentajes según el sexo vemos que son del 27% en las mujeres y del 21% en los hombres.

PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO DE TRABAJO

Cofer Seguridad tiene implantado un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo que recoge el compromiso por escrito de la empresa con la prevención, detección y erradicación de este tipo de comportamientos; así como dar protección y garantías a las víctimas.

Su finalidad es evitar el riesgo de acoso mediante la detección temprana de aquellos factores psicosociales u organizativos que puedan generarlo y adoptar las medidas preventivas y correctoras apropiadas, que protegerán a todos los trabajadores y trabajadoras de la misma sin exclusiones. Dichas medidas se recogen en el protocolo, así como, en las medidas del plan de igualdad. En el protocolo se han delimitado las conductas y comportamientos que suponen acoso sexual y/o acoso por razón de sexo para facilitar su identificación y establecer claramente el procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y las medidas cautelares y/o correctivas aplicables. En el protocolo queda establecida la figura de la Comisión Instructora y sus funciones, así como, de las personas que la constituirán.

COMUNICACIÓN

La comunicación corporativa de Cofer Seguridad, S.L. es fundamental tanto entre la plantilla como con su clientela, para alcanzar gran parte de los objetivos de la empresa y de las relaciones públicas. Para alcanzar una mayor efectividad, Cofer Seguridad, S.L. utiliza distintos tipos de comunicación como son la interna y externa, de forma formal e informal, empleando varias herramientas. Una vez analizada la comunicación tanto interna como externa de la empresa, los resultados obtenidos son los siguientes:

La comunicación interna. A nivel interno, en Cofer Seguridad utiliza a menudo la comunicación a través de reuniones, tanto de la dirección a la plantilla como de la plantilla hacia dirección, además del correo electrónico. El equipo directivo también hace uso de presentaciones a la plantilla, de manuales y, por supuesto cuentan con un buzón de sugerencias donde la plantilla puede depositar sus propuestas. La comunicación externa.

A nivel externo, en Cofer Seguridad SL utiliza sus redes sociales, folletos y, además cuenta con una página web que muestra los servicios que se ofertan en la entidad, transmitiendo los valores característicos de la organización. Una entidad comprometida con las personas, con más de veinte años de experiencia en el sector, ofreciendo soluciones innovadoras, adaptadas a las necesidades de cada situación.

8. Auditoría retributiva

8.1. Resultados de la auditoría retributiva.

Tras el análisis retributivo de Cofer Seguridad, S.L. se pueden concluir los siguientes aspectos:

1. Se aplican dos convenios colectivos durante el periodo de análisis: convenio colectivo de Cofer Seguridad, S.L. y convenio colectivo general de Empresas de Seguridad. Esta realidad afecta a las retribuciones.
2. Se aprecian diferencias salariales tanto en los importes efectivos como en los importes equiparados. Los importes efectivos han permitido, en primera instancia, confeccionar una perspectiva sobre la situación laboral que tuvieron las trabajadoras y trabajadores en Cofer Seguridad, S.L. durante el periodo de análisis, mientras que los importes equiparados igualan las condiciones, días y tipos de contratos con el fin de mostrar una realidad retributiva mucho más acertada en cuanto a criterios de retribución respecta. No se aprecian brechas salariales significativas.

3. Los promedios de los importes efectivos son superiores al de los importes equiparados, al igual que en la mediana de los mismos.

Atendiendo al análisis retributivo según los grupos profesionales obtenidos de los convenios de aplicación, tanto en el salario base, como en los complementos salariales y en el total de retribuciones se detecta brecha retributiva significativa en el Grupo 05 del convenio extinto de Cofer Seguridad con una diferencia 15%. En el Grupo 04 del convenio de empresas de seguridad la diferencia retributiva según los importes equiparados es del -11%.

4. Según la Valoración de Puestos de igual Valor (VPT) se extraen las siguientes conclusiones:

- De las 5 escalas obtenidas en la VPT sólo es viable realizar un análisis retributivo comparativo entre mujeres y hombres en una de ellas, en la Escala 03.
- No se detectan brechas superiores al 25% en la Escala 03 ni en el salario base, ni en complementos salariales ni en el total de retribuciones. La diferencia salarial según la media e importes equiparados en el salario base es del 4%, en los complementos salariales del 12% reduciéndose al 5% si no se tienen en cuenta las horas nocturnas y del 7% en la retribución total.
- El único puesto en el que se ha podido realizar un análisis retributivo comparativo entre sexos es el de vigilante de seguridad, el cual no presenta brechas salariales superiores al 25% en ningún concepto salarial, situándose en un 12% según la media.

Los complementos extrasalariales en Cofer Seguridad, S.L. durante el periodo de análisis hacen referencia a situaciones de enfermedad, accidente, indemnización y reg. por

diferencia, situaciones en las que se considera que en los criterios de distribución no influye la variable del sexo, motivo por el que no compete análisis.

II. Plan de actuación

Objetivo: Reducir las diferencias retributivas detectadas en el registro retributivo entre las mujeres y los hombres de **Cofer Seguridad SL**.

Para ello se van a poner en marcha las siguientes actuaciones:

- Un protocolo de promoción con perspectiva de género.
- Establecer medidas de conciliación en función de la empresa y el sector.
- Adoptar como acción positiva, la contratación del sexo subrepresentado en caso de empate en los criterios de selección.
- Realizar campañas de sensibilización dirigidas a las mujeres para animarlas a prepararse profesionalmente para actividades que actualmente se siguen considerando “masculinizadas”

Estas actuaciones junto con la temporalización, la persona responsable y el sistema de seguimiento se desarrollará en el apartado de medidas del plan de igualdad.

8.2. Vigencia y periodicidad.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad, cuatro años, de conformidad con el artículo 7 apartado 2, del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

9. Objetivos del Plan de Igualdad

Objetivos generales.

- Fortalecer el compromiso de **Cofer Seguridad SL** con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, analizando en el funcionamiento interno los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria.
- Prevenir y eliminar situaciones de discriminación directa e indirecta.
- Garantizar en todos los ámbitos de la empresa la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombre.

Objetivos específicos.

- Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
- Garantizar que los procesos de acceso y selección a la empresa eliminan las barreras que puedan generar desigualdades cumpliendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre los aspirantes.

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
- Garantizar que cada trabajador y trabajadora desempeña las funciones propias del puesto de trabajo que ocupa en función de sus capacidades y no del sexo.
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y la objetividad en todos los procesos.
- Facilitar el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, fundamentándola en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.
- Integrar el enfoque de género en las condiciones de trabajo
- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Favorecer la atracción y retención del talento.
- Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.
- Fomentar la corresponsabilidad, que permite compaginar las diferentes facetas de la vida del trabajador o de la trabajadora.
- Seguir garantizando el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.
- Promover y favorecer una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla

10. MEDIDAS Y ACCIONES

MATERIA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
<u>Objetivo específico:</u> Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección y contratación, para evitar posibles discriminaciones		
Medida	Acción	Responsable y Plazo
Sensibilizar, a través de la formación, al personal que interviene en los procesos de selección/contratación en materia de igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> Las personas que intervienen en el proceso de selección estarán formadas y sensibilizadas en cuestiones de igualdad de oportunidades mediante charlas impartidas por personal experto en materia de igualdad y/o formación on-Line. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Listado de personas intervinientes en selección que han sido formadas.</p> <p>Coste a cargo de la empresa</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal de RRHH y/o Dirección.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>
Formar al personal que interviene en los procesos de selección/contratación en buenas prácticas de selección no discriminatorio.	<ul style="list-style-type: none"> Las personas que intervienen en el proceso de selección estarán formadas en buenas prácticas de selección no discriminatorio mediante formación impartida por personal experto en la materia de igualdad y recursos humanos. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Listado de personas intervinientes en selección que han sido formadas</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>
Los procesos de selección se basarán en principios de competencias ajustados a cada puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y modificación, en su caso, de los documentos utilizados en los procesos de selección (entrevistas, pruebas, descripción de puestos de trabajo) para eliminar cuestiones no relacionadas con el ejercicio del puesto de trabajo, deberán ir acompañados de un lenguaje no sexista y unas imágenes acordes que no respondan a 	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>

	<p>estereotipos de género que frenen las candidaturas de mujeres a puestos ocupados tradicionalmente por hombres o las de hombres a puestos ocupados mayoritariamente por mujeres.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Documentos revisados y/o modificados</p>	
<p>En las ofertas y entrevistas se atenderá única y exclusivamente a la adaptación del perfil del candidato/a, tanto desde el punto de vista técnico, como de actitudes personales requeridas para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. En igualdad de condiciones entrará el sexo menos representado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las ofertas de trabajo ya que estas especificarán las características profesionales requeridas y aptitudes personales, pero no se requerirá a un hombre o a una mujer, sino a “personas”. • Estableciendo como acción positiva que, en igualdad de condiciones de aptitud y preparación para el puesto, entrará la persona con el sexo menos representado en el mismo. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>N.º y formato de ofertas de empleo analizadas y de las nuevas.</p> <p>N.º de hombres y mujeres que entran en puestos feminizados o masculinizados respectivamente</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>
<p>Establecer un registro de información desagregada por sexo y por categorías respecto a las elecciones que se presentan a los procesos de selección que permita disponer de información periódica sobre las incorporaciones en la empresa y los descartes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de una base de datos de las candidaturas (nuevo puesto o promoción), donde se ofrezca información periódica de las candidaturas por categoría, sexo, seleccionados/as y descartados/as y motivos de descarte. <p>*Estableciendo como medida positiva que, en igualdad de condiciones de aptitud y preparación para el puesto, entrará la persona con el sexo menos representado en el mismo.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Base de datos anual cumplimentada</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>

<p>Publicar las vacantes en la web corporativa, intranet y/o tablón de anuncios, de las ofertas de empleo garantizando un proceso de acceso y selección transparente.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Se incorporarán las ofertas de empleo de la empresa en la web corporativa, en la intranet si existiera y en un tablón de anuncios público. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Lugar de publicación en web corporativa, intranet y/o tablón de anuncios.</p> <p>N.º de ofertas publicadas</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH y Comisión Negociadora.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

MATERIA: CLASIFICACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
<i>Objetivo específico: Garantizar que el equipo o la persona encargada de la clasificación del personal tenga formación y sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades</i>		
Medida	Acción	Responsable y Plazo
Sensibilizar en Igualdad de oportunidades del personal que interviene en los procesos de clasificación a través de la formación.	<ul style="list-style-type: none"> Las personas que intervienen en el proceso de CLASIFICACIÓN del estarán formadas y sensibilizadas en cuestiones de igualdad de oportunidades mediante charlas impartidas por personal experto en materia de igualdad y/o formación on-Line. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Listado de personas intervinientes en selección que han sido formadas</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH y Comisión Negociadora.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>
<i>Objetivo específico: Garantizar que las categorías profesionales de la empresa se encuentran representados de forma equilibrada, eliminando los estereotipos de género.</i>		
Medida	Acción	Responsable y Plazo
Reducir o eliminar de la empresa, la tendencia estereotipada de los hombres y las mujeres a ocupar ciertas categorías consideradas tradicionalmente propias de un sexo o de otro.	<ul style="list-style-type: none"> En las categorías en las que haya una representación desequilibrada de hombres y mujeres (lejos del 60-40), se convocará a personas del sexo menos representado. En igualdad de condiciones se contratará a la persona del sexo infrarrepresentado. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Categorías estereotipadas y en las que hay un solo sexo o mayoría de uno y N.º personas que se incorporan para reducir o eliminar tal situación.</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>

MATERIA: PROMOCIÓN		
<i>Objetivo específico: Garantizar que los procesos de promoción (selección interna) se lleven a cabo en igualdad de condiciones.</i>		
Medida	Acción	Responsable y Plazo
<p>Mantener la presencia de mujeres en cargos o funciones de responsabilidad remuneradas mediante la promoción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un procedimiento de promoción (selección interna) transparente y dar a conocer entre la plantilla, de manera que, antes de hacer pública una vacante, se comunicará a toda la plantilla a través de tablones, correo electrónico, o cualquier otro método que garantice la total comunicación, prestando especial atención a las empleadas, informándoles y formándoles para poder ocupar el puesto o las tareas remuneradas distintas a las que ha venido desempeñando. • Los procesos de promoción deben realizarse de acuerdo a los criterios del convenio colectivo del sector. • En caso de producirse la promoción, tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, la persona con el sexo menos representado. • Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional a cargos o funciones con responsabilidad remunerada (carteles, mail, campañas, empoderamiento...). • Oferta de Promoción prioritaria para la(s) persona(s) con el sexo menos representado. • Personas con permisos de nacimiento y lactancia tendrán las mismas posibilidades de participación en los procesos de promoción. 	<p>Responsable: Personal responsable de RRHH y Comisión Negociadora.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>
<p>Garantizar procesos de promoción interna transparentes, no discriminatorios directa o indirectamente y con perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que las personas que se encuentran con permisos y/o de nacimiento, lactancia, reducciones de jornadas por cuidado de menores o personas dependientes o, cualquier otra situación relacionada en los términos que recoge la normativa en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como 	

	<p>de corresponsabilidad tienen las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Promociones realizadas, nº personas que han postulado y situación de las mismas, motivos de selección y descarte. 	
<p>Elaborar una base de datos con información relevante para la promoción, desagregada por sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se creará una base de datos, mediante un formulario que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla desagregada por sexo y categorías profesionales. Los formularios se actualizarán anualmente, realizando así una valoración objetiva del personal candidato, por la persona encargada de asignar la promoción, la cual se registrará por criterios cuantitativos y cualitativos, públicos y transparentes y que tendrá en cuenta el objetivo de eliminar la segregación horizontal existente, informando al personal no elegido de los motivos de la no elección. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Formulario utilizado, revisiones anuales y base de datos</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>

MATERIA: FORMACIÓN		
<i>Objetivo específico: Promover la realización de acciones formativas en igualdad de oportunidades que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.</i>		
Medida	Acción	Responsable y Plazo
Realizar un protocolo o documento escrito que especifique un plan de formación y difundirlo.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un plan de formación en la empresa, teniendo en cuenta las necesidades de cada puesto, así como las carencias formativas que pudieran tener las personas y que suponen una traba a la hora de promocionar o desarrollar su trabajo. Se analizarán los puestos desempeñados por mujeres y por hombres, pudiendo establecer la necesidad de implementar una formación u otra en función de los resultados. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Plan de formación</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>
Formar a los componentes de la comisión de negociadora del plan de igualdad y, por ende, a la comisión de seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> Se contactará con empresa externa que forme a quienes componen las comisiones en materia de sensibilización en igualdad, conciliación y corresponsabilidad, así como prevención del acoso. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Nº de formaciones realizadas, personas que las han realizado. 	
Realizar cursos de sensibilización en igualdad de oportunidades y en corresponsabilidad, para toda la plantilla, dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa, garantizando, en todo caso, que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación.	<ul style="list-style-type: none"> Se contactará con empresa externa que forme al personal en materia de sensibilización en igualdad y en corresponsabilidad, de manera que toda la plantilla, incluida la directiva, tenga estos conocimientos o cuales quiera que resulten del análisis realizado en el plan de formación. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>N.º de personas, desagregado por sexo, formadas en sensibiliza N.º de personas, desagregado por sexo, formadas en corresponsabilidad.</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal de RRHH y/o Dirección.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>

<p>Especificar las actividades formativas orientadas a la promoción interna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el Plan de formación anual se incluirán y se especificarán los cursos que son necesarios y los que se valorarán en caso de promoción y se dará a conocer a todo el personal: <ul style="list-style-type: none"> ○ Permitir, además, que el personal con permisos de nacimiento y lactancia puedan acceder a los cursos cuando cese la situación de la que disfruta. ○ Informar a quienes se encuentran en excedencia por cuidado de menores o personas en situación de dependencia, de los cursos de formación de desarrollo personal o de promoción que pueden recibir. ○ Promover que las personas que se encuentren acogidas a medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, en todos los términos recogidos en la ley, puedan participar en los procesos de promoción. <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: N.º de personas, desagregado por sexo, formadas en igualdad y/o sensibilización. N.º de personas, desagregado por sexo, formadas en corresponsabilidad.</p>	<p>Responsable: Personal de RRHH y/o Dirección.</p> <p>Temporalización: desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Hacer que las formaciones sean accesibles al mayor número de personas de la plantilla, facilitando la realización de estas en horario laboral, de tal modo que se aumente el número de formaciones entre mujeres y hombres.</p>	<p>*Para la realización de formaciones de tipo online, la plantilla que lo necesite dispondrá de, al menos, una hora al día, en su lugar de trabajo para poder llevarla a cabo. La formación presencial se realizará en el horario laboral de las personas participantes.</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: N.º cursos y participación, tipo y lugar (H/M)</p>	<p>Responsable: Personal de RRHH y/o Dirección.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>

MATERIA: RETRIBUCIÓN		
<i>Objetivo específico: Garantizar la no existencia de trato discriminatorio por razón de sexo respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos de empresa, así como en el resto de las normas colectivas pactadas en la empresa.</i>		
Medida	Acción	Responsable y Plazo
<p>Establecer un sistema de transparencia salarial el que se pueda evaluar que retribuciones base existen en cada categoría profesional detectando posibles discriminaciones salariales</p>	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar el criterio de valor del puesto de trabajo para la asignación de las categorías profesionales de las cuales se desprenden la percepción y cuantía de conceptos retributivos de mayor relevancia (según VPT). <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: N. criterios de cambio incorporado.</p> <ul style="list-style-type: none"> Revisar o diseñar procesos de selección y contratación y de movilidad y promoción interna que sean objetivos, neutros desde una perspectiva de género y transparentes y que faciliten a las personas trabajadoras el acceso a estos procesos, especialmente para fomentar el acceso a otros puestos de trabajo y grupos profesionales mejor remunerados y evitar la feminización o masculinización. <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Procesos de selección y contratación revisados.</p>	<p>Responsable: Personal responsable de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>
<p>Operativizar y definir los criterios de asignación de complementos salariales y revisión para igualarlos por valoración de puestos de trabajo o categoría profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de la política retributiva en la empresa: <ol style="list-style-type: none"> Elaborar una relación de conceptos retributivos vigentes en la empresa con definición de los requisitos de devengo, así como su cuantía o método de cuantificación. El objetivo será la optimización y clarificación de los conceptos en base a la naturaleza real de los mismos. Estas retribuciones y definición de complementos deben estar dentro del marco de referencia del convenio colectivo del sector. 	<p>Responsable: Personal de RRHH y/o Dirección.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>

	<p>b. Revisar si los complementos responden a criterios objetivos, justificados y neutros desde una perspectiva de género.</p> <p>c. Analizar los conceptos retributivos que presentan diferencias significativas en la percepción entre hombres y mujeres de un mismo grupo profesional o escala de valoración, estableciendo las modificaciones que fueran necesarias para garantizar la igualdad retributiva.</p> <p>d. Analizar percepciones retributivas que puedan estar favoreciendo situaciones de discriminación indirecta por estar basadas en criterios contrarios a la promoción de la conciliación que tradicionalmente tiende a recaer sobre las mujeres.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>N.º de personas desagregado por sexo con salario revisado.</p>	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

MATERIA: REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL.		
<i>Objetivo específico: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando el ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley y los convenios; informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y garantizando el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.</i>		
Medida	Acción	Responsable y Plazo
Difundir entre toda la plantilla las medidas de conciliación reconocidas por la ley , en materia de vida familiar, personal y laboral. Fomentar a su vez, el conocimiento en corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Difundir entre toda la plantilla las medidas de conciliación reconocidas por ley y convenio mediante la elaboración de un folleto informativo con la normativa existente en materia de conciliación y asegurarse de que éste llegue a toda la plantilla, inclusive las últimas incorporaciones. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Folleto sobre conciliación y registro de “recibí” por parte de la plantilla que lo ha recibido.</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal RRHH y Comisión Negociadora.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>
Conocer la corresponsabilidad en familia y sus beneficios.	<ul style="list-style-type: none"> Realización de una guía informativa sobre corresponsabilidad y entregar a toda la plantilla y recogida de firma de un “recibí”. Utilización de referentes de hombres corresponsables de la empresa, si es posible, en la difusión de las medidas de conciliación. Realización de formaciones sobre corresponsabilidad familiar con carácter anual para conseguir la asistencia total de la plantilla. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>- Coste a cargo de la empresa</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal de RRHH y/o Dirección.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>
Mejorar y revisar las condiciones de conciliación y reorganización del tiempo de trabajo, adaptándolas a la realidad familiar,	<ul style="list-style-type: none"> Implantación de un buzón de sugerencias, entre toda la plantilla, para mejorar con sugerencias la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la reorganización del tiempo de trabajo cuyo premio sea la 	<p><u>Responsable:</u> Comisión Negociadora y Personal de RRHH.</p>

<p>personal y laboral de la plantilla.</p>	<p>implantación de al menos una medida sugerida.</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar un cuestionario/estudio de necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y proponer medidas de implantación futura. Realización bajo demanda y diagnóstico de necesidad de un Plan de Conciliación en la empresa. Establecer un protocolo de desconexión digital en la empresa para evitar la fatiga y el estrés y mejorar las condiciones de conciliación personal, laboral y familiar y darlo a conocer entre toda la plantilla (Ley Orgánica 3/2018, de 5 diciembre de Protección de datos y Garantías de Derechos Digitales) <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Ideas recogidas y aplicadas. Cuestionario ejecutado.</p> <p>Plan de Conciliación.</p> <p>Protocolo realizado y modo de difusión.</p> <p>Coste a cargo de la empresa</p>	<p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>
<p>Establecer una bolsa horaria o días personales de libre disposición.</p>	<ul style="list-style-type: none"> La plantilla dispondrá de una <i>bolsa de horas</i> dónde computar el tiempo que han dedicado a labores de conciliación de la vida familiar y laboral. Cada hora que dediquen a un asunto relacionado con la corresponsabilidad y la conciliación y que ocurra durante su jornada de trabajo será guardada en esa bolsa, una especie de tiempo pendiente. Al cabo de las semanas, el empleado o la empleada recuperará esas horas trabajando. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Registro de horas trabajadas de la plantilla 	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH y/o dirección.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>

<i>Objetivo específico: Reconocer y dar a conocer los derechos de las personas contratadas con discapacidad o con riesgo de exclusión social</i>		
<p>Mejorar los derechos de las personas contratadas con discapacidad o con riesgo de exclusión social</p>	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar a las trabajadoras que estén en esta situación un cambio de puesto de trabajo, de horario, flexibilidad, etc. La concreción de esta acción para las personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social, se realizará tras la solicitud de la interesada y previo acuerdo con la entidad. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>N.º personas que hacen uso de estas medidas y tipo de medidas.</p>	<p><u>Responsable:</u> Comisión Negociadora y Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>
<p>Atender especialmente a la conciliación de las personas contratadas con discapacidad o con riesgo de exclusión social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Las personas contratadas con discapacidad, con riesgo de exclusión social podrán retrasar la entrada o adelantar la salida hasta una hora. La concreción del derecho se realizará, a solicitud de la persona interesada, por acuerdo entre ella y la empresa. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> N.º de personas con discapacidad y/o riesgo de exclusión que se acogen a la medida. 	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>

MATERIA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
<i>Objetivo específico: Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.</i>		
Medida	Acción	Responsable y Plazo
Realizar un Código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Se creará un Código De Buenas Prácticas por parte de la Comisión Instructora, cuyo principal objetivo sea garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de acoso sexual y por razón de sexo. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Código de Buenas Prácticas</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal de RRHH y comisión negociadora.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>
Informar a la plantilla de que la dirección de la empresa y los superiores jerárquicos están implicados en la aplicación de medidas preventivas del acoso sexual, acoso por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> Se dará difusión, mediante tabloneros de anuncios, web e intranet..., a la Declaración Institucional en la que la empresa expone su rechazo a situaciones de acoso y donde se comprometió a sancionarlas. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Declaración institucional y prueba de difusión (foto de tablón, web, intranet...)</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal de RRHH y comisión negociadora.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>
Formar la Comisión y la Persona de Referencia sobre el procedimiento a seguir en caso de denuncia.	<ul style="list-style-type: none"> Los integrantes de la comisión deberán tener formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como de los procedimientos de actuación. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Documento que acredite la formación.</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal de RRHH y comisión negociadora.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>

<p>Sensibilizar en materia de prevención del acoso sexual, por razón de sexo a toda la plantilla</p>	<ul style="list-style-type: none"> Una empresa externa realizará sensibilización en materia de prevención del acoso sexual, por razón de sexo por medio de charlas y/o jornadas que irán dirigidas a toda la plantilla y nuevas incorporaciones. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>N.º de personas, desagregado por sexo, que recibe formación en sensibilización en materia de prevención del acoso.</p> <ul style="list-style-type: none"> La Comisión tendrá la obligación de comunicar a toda la plantilla el Protocolo para la prevención del acoso, así como el Código de Buenas Prácticas. Además, se han de divulgar los cauces administrativos para las denuncias o reclamaciones, también se dará a conocer a la Persona de Referencia. Dicha información estará contenida en los folletos informativos, pero también existirá en el tablón de anuncios, web, ... y el personal firmará un “recibí” de dicho documento. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>N.º de personas, desagregado por sexo, que recibe información en sensibilización en materia de prevención del acoso.</p>	<p><u>Responsable:</u> Comisión Negociadora.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>
<p>Que toda la plantilla conozca los derechos de las víctimas de acoso sexual y lugares donde acudir</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se realizarán folletos informativos sobre la normativa existente en cuanto a acoso sexual, derechos de las víctimas y lugares donde acudir, que irán dirigidas a toda la plantilla y nuevas incorporaciones. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> N.º de personas desagregado por sexo que reciben formación en sensibilización en materia de prevención del acoso. (“recibí” con firmas) 	<p><u>Responsable:</u> Comisión Negociadora.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>

MATERIA: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
<i>Objetivo específico: Concienciar a la plantilla de la lacra social que supone la VIOLENCIA DE GÉNERO</i>		
Medida	Acción	Responsable y Plazo
<p>Que todas las trabajadoras de la empresa conozcan los derechos de las víctimas de violencia de género y lugares donde acudir</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se realizarán folletos informativos sobre la normativa existente en cuanto a violencia de género, derechos de las víctimas y lugares donde acudir, que irán dirigidas a toda la plantilla y nuevas incorporaciones. 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. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>N.º de personas desagregado por sexo que reciben formación en sensibilización en materia de prevención del acoso. (“recibí” con firmas)</p>	<p><u>Responsable:</u> Comisión Negociadora.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>
<p>Concienciar a toda la plantilla de la lacra social que supone la violencia de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se podrá realizar, con motivo del día internacional contra la violencia de género, una campaña cada año, si las condiciones y circunstancias de la empresa lo permiten, sobre este tema, con actividades relacionadas y que pongan de manifiesto la concienciación de la organización sobre esta problemática. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> N.º y tipo de actuaciones realizadas con motivo del 25 de noviembre</p> <ul style="list-style-type: none"> Una empresa externa se hará cargo de la sensibilización en materia de violencia de género por medio de charlas y/o jornadas que irán dirigidas a toda la plantilla y nuevas incorporaciones. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p>	<p><u>Responsable:</u> Comisión Negociadora.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>

	N.º de asistentes por sexo.	
Atender especialmente a la conciliación de las personas contratadas que sean víctimas de violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> Las personas víctimas de violencia de género, podrán retrasar la entrada o adelantar la salida hasta una hora. La concreción del derecho se realizará, a solicitud de la persona interesada, por acuerdo entre ella y la empresa. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> N.º de personas víctimas de violencia de género que se acogen a la medida. 	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>
Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> La entidad, junto con los organismos públicos competentes, llevará a cabo una serie de acciones para incentivar a las personas víctimas de violencia de género la incorporación al mercado laboral, para así apoyar 	
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> Las personas víctimas de violencia de género, si así lo desean, podrán adaptar sus condiciones laborales para así mejorar y facilitar su situación tanto personal, como laboral y familiar, sobre todo si tienen menores a su cargo. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Información trasladada o número de veces que se aplican las medidas implantadas. 	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>

MATERIA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		
<i>Objetivo específico: Implicar e informar a la plantilla de todas las actividades relacionadas con el Plan de Igualdad de la empresa</i>		
Medida	Acción	Responsable y Plazo
La Comisión Negociadora, formada por representantes de la entidad y de la plantilla será la encargada de la difusión e información de todo lo relacionado con la igualdad, así como, de la implantación del I Plan de Igualdad y sus medidas.	<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer a toda la plantilla la existencia de un Plan, los integrantes de su Comisión y Coordinador/a de Igualdad, mediante folletos informativos, cartelería, publicación en web, correo electrónico, o cualquier medio que garantice la total comunicación a la plantilla. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Cartelería o material de difusión elaborado.</p>	<p><u>Responsable:</u> Comisión Negociadora.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario.</p>
Nombrar un coordinador/a de igualdad que informe a la plantilla en materia de igualdad y los cambios que se produzcan en el Plan.	<ul style="list-style-type: none"> • Se nombrará un Coordinador/a De Igualdad, quien informará a la plantilla sobre las acciones que se realicen en el plan de igualdad. Tendrá voz, pero no voto dentro de la Comisión. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Situación del Plan y mejoras del mismo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer a toda la plantilla la existencia de un Plan, los integrantes de su Comisión y Coordinador/a de Igualdad, mediante folletos informativos, cartelería, publicación en web, correo electrónico, o cualquier medio que garantice la total comunicación a la plantilla. • <u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Cartelería o material de difusión elaborado 	<p><u>Responsable:</u> Comisión Negociadora.</p> <p><u>Temporalización:</u> ver calendario</p>
Ampliar los canales de comunicación ya existentes en la empresa para que la plantilla pueda realizar consultas y expresar opiniones.	<ul style="list-style-type: none"> • Se creará un buzón de sugerencias cerrado y confidencial para que la plantilla pueda realizar consultas y expresar sus opiniones y se colocará en un lugar discreto pero que no resulte raro acceder a él para proteger el anonimato. 	<p><u>Responsable:</u> Comisión Negociadora.</p>

	Mecanismos de seguimiento y evaluación: Situación y N.º de usos del buzón de sugerencias	Temporalización: ver calendario.
Utilizar la web corporativa para dar a conocer el compromiso en las empresas y las actividades realizadas	<ul style="list-style-type: none"> Se creará un apartado en la página web (“Igualdad en Cofer Seguridad) con el compromiso de la empresa con la Igualdad efectiva y demás documentos y actividades que tenga que ver con el tema y se colocará también en tabloneros de anuncios. Mecanismos de seguimiento y evaluación: Apartado web de “Igualdad” e información subida. Información en tabloneros.	Responsable: Personal responsable de RRHH. Temporalización: ver calendario
<i>Objetivo específico: Sensibilizar a la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.</i>		
Medida	Acción	Responsable y Plazo
Revisar toda la documentación de la empresa, incluida la web y su ajuste a un lenguaje no sexista.	<ul style="list-style-type: none"> Recopilar y analizar la documentación interna y externa: cartas, email, propaganda, anuncios, folletos, web... desde el punto de vista del lenguaje no sexista ni discriminatorio para eliminar posibles malos usos. Mecanismos de seguimiento y evaluación: Análisis de la documentación de la empresa.	Responsable: Comisión Negociadora. Temporalización: ver calendario.
Adquirir el compromiso de utilizar un lenguaje no sexista en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> Realización de una Guía de Lenguaje no sexista que será repartida entre toda la plantilla responsable de la elaboración de textos y firma de “recibi” de la misma y además se colgará en tabloneros de anuncios y la web interna y todos los medios de difusión oportunos. 	Responsable: Comisión Negociadora y Personal responsable de RRHH. Temporalización: ver calendario.

	<p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Guía elaborada.</p> <ul style="list-style-type: none">• Se fomentará el uso del lenguaje inclusivo en la documentación empresarial y se revisará (cartas, e-mail, propaganda, cartelería, anuncios, folletos, página web...) bajo los criterios de la guía de lenguaje no sexista y se elaborará un informe al respecto. <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Documentación empresarial con lenguaje no sexista.</p>	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

12. Sistemas de Seguimiento. Evaluación y Revisión Periódica.

Las funciones de colaborar en la elaboración del I Plan de Igualdad, su evaluación, su control en la implantación y los seguimientos pertenecen a la Comisión Negociadora. Estas funciones se llevarán a cabo a través de al menos una reunión al año desde la entrada en vigor del I Plan de Igualdad.

Para tal fin, a las personas que componen la comisión negociadora del plan de igualdad, así como a las personas que se designen en la comisión de seguimiento, y cualquier otra ocupación referente a la implantación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad de Cofer Seguridad, se les facilitará la utilización de horas laborables que les sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones. Estas serán diferenciadas de las que tengan las y los delegadas/os por representación sindical.

Es esencial tener en cuenta las características de cada proceso y cuando se realizará:

EL SEGUIMIENTO: se ejecuta anualmente para asegurar la buena realización del plan según las actuaciones previstas y las reuniones que debe mantener la Comisión Negociadora.

1

LAS EVALUACIONES INTERMEDIAS: se ejecutan durante la vigencia del plan: se hacen a los 24 meses del comienzo del plan (desde la firma del compromiso), para medir el grado de implantación del Plan de Igualdad y comprobar que se logran objetivos, proponer cambios y mejoras a realizar.

2

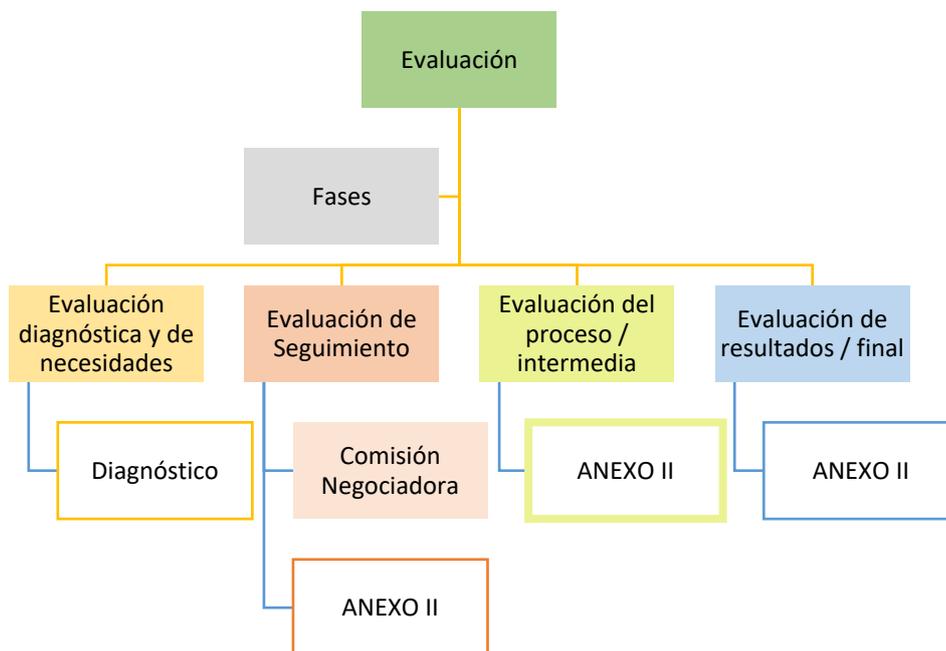
LA EVALUACIÓN FINAL: se realiza al terminar el I Plan de Igualdad, es decir, tras los cuatro años de vigencia, para estimar su impacto real y afrontar el siguiente Plan de Igualdad en la empresa.

3

La Evaluación del Plan de Igualdad se concibe como un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones y el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, el reajuste de las acciones.

El establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación (indicadores) nos permitirá determinar el grado de avance y consecución de los objetivos de cada acción.

La evaluación de este I Plan de Igualdad, por lo tanto, se ejecuta con el siguiente procedimiento y herramientas:



Como apreciamos en el gráfico, las cuatro fases clave del proceso integrado de evaluación de este proyecto quedarían divididas en cuatro procesos de evaluación, el proceso inicial será una evaluación de diagnóstico y necesidades, a continuación, se realizará una evaluación de entrada o seguimiento de implantación del plan, seguida de una evaluación intermedia del proceso y finalizando con una evaluación de los resultados finales.

EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA Y DE NECESIDADES

El objetivo general es revisar los sistemas de evaluación de necesidades utilizados en este Plan de igualdad bajo estudio y diseño del sistema de evaluación diagnóstica para fundamentarlo adecuadamente.

Por otro lado, las evaluaciones de contexto tienen otros posibles objetivos:

- Describir, analizar y priorizar las necesidades del sexo en desventaja.
- Analizar las condiciones de la situación en la que sucede la desigualdad presente y sobre la que se quiere intervenir.
- Analizar la empresa en la que se implantará el Plan de Igualdad.

EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO

En esta fase se revisará la concepción base del Plan de Igualdad (justificación legislativa y su relación con el problema social en cuestión), así como su estructura interna

(objetivos, medidas y acciones, metodología), la dotación de recursos por parte de la empresa hasta el momento, la viabilidad de las medidas y acciones, y cualquier otra cuestión incluida en la definición de las fases del Plan de Igualdad.

Lo principal es realizar una correcta evaluación por parte de la Comisión Negociadora de todos los elementos del I Plan de Igualdad, para ello se facilita el **ANEXO II** que ayudará a la ejecución de esta evaluación.

EVALUACIÓN DEL PROCESO

En esta fase se intentará determinar el grado de ajuste entre lo que se está haciendo (Ejecución) y lo que estaba previsto (planificación) con el objetivo de modificar el plan de trabajo o de corregir las actuaciones (seguimiento y control).

Todo Plan de Igualdad puede ser descrito como una secuencia de acciones, cuya sucesión y coordinación posibilita el logro de los resultados deseados y el acercamiento a la igualdad real.

La evaluación del proceso nos requiere elaborar previamente el mapa de procesos de nuestro Plan de Igualdad, por lo que, en el ANEXO II se muestra la plantilla que se usará como herramienta para la evaluación de cada proceso, esto es, de cada una de sus medidas y acciones que consideremos con necesidad de evaluar.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Finalmente, la Comisión Negociadora intentará determinar y valorar todo tipo de resultados derivados de nuestro Plan de Igualdad, tanto los previstos como los no intencionados, positivos o negativos, directos o no, a corto, medio o largo plazo, y cualquier otra consecuencia que razonablemente se pueda entender que ha sido producida por su ejecución.

El objetivo de esta evaluación final es identificar los resultados deseados e impactos no esperados en este Plan de Igualdad.

De manera general, así podremos distinguir dos tipos de consecuencias:

- ✓ **Resultados.** Se refieren al cambio logrado en términos de consecución de los objetivos previstos en nuestro Plan de Igualdad, tanto generales como específicos (eficacia).
- ✓ **Impactos.** Dada la complejidad de los Planes de Igualdad y su impacto en la sociedad, los resultados directos provocarán otros cambios de segundo orden no previstos, que puede ser importante conocer y valorar para tener una idea más correcta de las consecuencias de nuestra ejecución. Para llevar a cabo la

evaluación final de este Plan de Igualdad se utilizarán los instrumentos que encontraremos en ANEXO II.

TEMPORALIZACIÓN

La temporalización para la ejecución de este I Plan de Igualdad se establece desde la aprobación del I PLAN DE COFER SEGURIDAD SL con fecha desde **el 26 de octubre de 2023 hasta el 26 de octubre de 2027**, durante este periodo se realizará la ejecución de este I Plan de Igualdad.

AÑO 2022/2023	AÑO 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027
	Implementación de las acciones recogidas en el plan.			
Elaboración del DIAGNÓSTICO del plan de igualdad e implementación de medidas	1º Seguimiento	Evaluación intermedia	2º Seguimiento	Evaluación final y comienzo de negociación comienzo del II Plan de Igualdad y el diagnóstico. (6 meses antes de su finalización)

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

La finalidad de este procedimiento es identificar los mecanismos aplicables para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

La aplicación, seguimiento y evaluación interna de los objetivos, medidas e indicadores identificados en el presente Plan es responsabilidad de la Comisión Negociadora de **Cofer Seguridad SL** mediante sus reuniones anuales.

- ✓ El seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad es responsabilidad de la Comisión Negociadora del Plan que se reunirá anualmente para ello.

- ✓ Estas Comisiones quedarán válidamente constituidas cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de 2/3 de las representaciones.
- ✓ La toma de decisiones se hará por consenso de los y las asistentes a cada una de las reuniones (unanimidad).
- ✓ Los acuerdos alcanzados se reflejarán en el Acta de la reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.
- ✓ Las Actas serán firmadas al final si se ha elaborado o al comienzo de la siguiente reunión por todos los y las asistentes.

En conclusión, este procedimiento recoge:

ADOPCIÓN DE ACUERDOS: las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la presencia y el voto de la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS: en caso de desacuerdo, o cuando existan diferencias sustanciales, debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

REGISTRO: el resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión, a la autoridad laboral competente (si se requiere) a los efectos de registro, depósito y publicidad de la revisión del plan de igualdad.

PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA

El I Plan de Igualdad de **Cofer Seguridad SL** tiene establecida la representación de la plantilla en la Comisión Negociadora, con lo que las vías de información están garantizadas.

ASIGNACIÓN DE COORDINADORAS DEL PLAN

Se asigna a **Blanca Reinoso Bellido y Ana Murciano Hermoso**, como personas coordinadoras del I Plan de Igualdad de **Cofer Seguridad**

APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

Este I Plan de Igualdad de **Cofer Seguridad** de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y el Real Decreto-ley 6/209, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantías de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha sido objeto de negociación en el seno de la Comisión Negociadora, y una vez presentado el texto final, se aprueba por dicha comisión, formalmente, en su reunión del 26 de octubre de 2023.

FIRMAS:

<p><u>Representante de la Empresa</u></p>	<p><u>Representante de Plantilla</u></p>
-----------------------------------------------	------------------------------------------

I PLAN DE IGUALDAD

2023-2027

