



PLAN DE IGUALDAD

COMPAÑÍA DE SEGURIDAD OMEGA SA

4º Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2024-2028



ÍNDICE

1. INTRODUCCION	2
2. EMPRESA.....	3
3. CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA.....	3
4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD.....	5
5. ANALISIS	6
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas.....	6
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados	7
5.3. Fecha de realización del diagnóstico	8
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración.....	8
6. CONCLUSIONES DEL ANALISIS DE DATOS.....	8
6.1. Selección y contratación.....	8
6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.....	9
6.3. Formación	9
6.4. Promoción profesional	9
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.....	9
6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral	10
6.7. Infrarrepresentación femenina.....	10
6.8. Retribuciones.....	12
6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	18
6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género.....	18
6.11. Comunicación e imagen interna y externa	19
6.12. Violencia de género	19
7. Objetivos	20
7.1. Objetivos generales	20
7.2. Objetivos específicos.....	20
8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	22
8.1 Medidas.....	22
8.2 Presupuesto.....	43
8.3 Cronograma.....	44
9. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	48
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACION	48
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION.....	52
11.1 Sistema de resolución de conflictos	53
12. Registro del plan de igualdad.....	53

13. GLOSARIO.....	53
ANEXO Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.	70

1. INTRODUCCION

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene COMPAÑÍA DE SEGURIDAD OMEGA SA ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del 4º Plan de Igualdad de COMPAÑÍA DE SEGURIDAD OMEGA SA.

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

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

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

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

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2023.

2. EMPRESA

IDENTIFICACION DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	COMPAÑÍA DE SEGURIDAD OMEGA SA					
NIF	A41199472					
Domicilio social	C/ FORONDA 4 1º MADRID					
Forma jurídica	SOCIEDAD ANONIMA					
Año de constitución	1987					
Responsable de la Entidad						
Nombre	FERNANDO BARBERO NUEDA					
Cargo	DIRECTOR GENERAL					
Telf.	914317018					
e-mail	fbarbero@grupo-omega.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Mª LUISA MIGUEZ YUSTA					
Cargo	RESPONSABLE DE PRL					
Telf.	914317018					
e-mail	lmiguez@grupo-omega.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	SEGURIDAD PRIVADA					
CNAE	8010					
Descripción de la actividad	SEGURIDAD PRIVADA					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	NACIONAL					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	250	Hombres	1133	Total	1383
Centros de trabajo	MADRID, SEVILLA Y MALAGA					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de	NO					
Representación Legal y/o sindical de	Mujeres	5	Hombres	22	Total	27*

3. CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA

La Compañía de Seguridad Omega es un proyecto empresarial nacido en Sevilla en 1987 con el principal objetivo de brindar soluciones integrales de seguridad y vigilancia adaptadas a las necesidades de los clientes, enfocándose en el asesoramiento de todas las fases del proyecto (estudio, puesta en marcha y servicio postventa).

El grupo cuenta actualmente con 3 delegaciones y más de 1000 personas en plantilla. Combinan la tecnología más avanzada con su amplia experiencia (más de 3 décadas en el sector), alcanzando la máxima eficiencia para la gestión del negocio de sus empresas cliente. Utilizan sistemas integrados de última generación para la supervisión, el control y la identificación y disponen de un equipo que estudia las necesidades particulares de cada cliente para evaluar los riesgos antes de proponer una solución.

La filosofía de la marca está basada en la transparencia, el trabajo en equipo, la búsqueda de la excelencia y la satisfacción del cliente a través de un trato personal, cercano y profesional. En este sentido, CÍA Seguridad Omega colabora con sus clientes en todos sus procedimientos organizativos, buscando que las empresas puedan dedicarse exclusivamente a su actividad profesional, despreocupándose de aspectos complementarios.

Paralelamente, grupo hace hincapié en su Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Este aspecto abarca todo su negocio e involucra una variedad de actividades entre las que se encuentra la mejora de las normas y condiciones de trabajo de sus empleados, la incorporación de personal discapacitado, la contribución a programas educativos y sociales, voluntariados, inversión socialmente responsable, gestión ambiental de ahorro energético a través del reciclado de residuos, iluminación led de sus instalaciones y el uso de una amplia flota de vehículos ecológicos, etc.

El equipo humano del grupo está dotado de cuantos medios materiales son necesarios para el correcto desempeño de sus funciones (vehículos, sistemas de comunicación, armas reglamentarias...). El departamento de operaciones es el encargado de la organización e implantación de los servicios de vigilancia y seguridad, así como de llevar a cabo las inspecciones pertinentes e impartir la formación necesaria para asegurar un servicio de calidad.

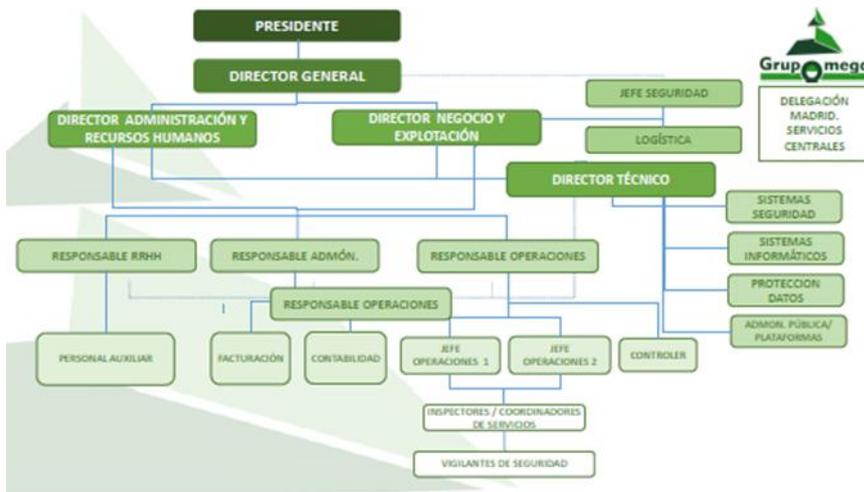
Los/las vigilantes de CÍA Seguridad Omega están altamente cualificados y reciben cursos de reciclado, así como formación especializada y dirigida al tipo de servicio al que van destinados. Están instruidos/as en los posibles riesgos particulares de cada instalación, así como en los procedimientos específicos a seguir en cada caso.

Sus áreas de actividad son: la vigilancia y seguridad privada; ingeniería y asistencia técnica; instalaciones de sistemas de seguridad; consultoría y seguridad empresarial. Actualmente, los servicios de seguridad que se prestan a nivel nacional son mayoritariamente en organismos públicos, edificios de oficinas, comunidades de propietarios, centros comerciales, control de accesos en instalaciones industriales, centros culturales y de ocio, etc.

La compañía tiene delegaciones en Madrid, Sevilla y Málaga, y su plantilla está distribuida en las distintas provincias dependientes de éstas. En el momento del diagnóstico la plantilla es de 1383 personas, de los cuales 250 son mujeres y 1133 son hombres, que se distribuyen:

AREA	M	H	TOTALES
ALBACETE	2	5	7
BADAJOS	2	9	11
BARCELONA	4	12	16
BURGOS	1	12	13
CACERES	0	5	5
CADIZ	3	35	38
CIUDAD REAL	1	13	14
CORUÑA	1	4	5
CUENCA	1	6	7
GRANADA	10	25	35
GUIPUZCOA	1	1	2
MADRID	167	681	848
MALAGA	11	63	74
MURCIA	4	19	23
NAVARRA	1	11	12
GRAN CANARIA	10	29	39
TENERIFE	2	14	16
SEVILLA	11	114	125
SORIA	1	6	7
TARRAGONA	2	11	13
TOLEDO	4	5	9
VALENCIA	3	21	24
VALLADOLID	5	11	16
BILBAO	0	11	11
ZARAGOZA	3	10	13
	250	1133	1383

La organización de la Compañía se estructura según el siguiente organigrama:



4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

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

mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

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

5. ANALISIS

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

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

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

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

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

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

1. Análisis de datos Cualitativos:

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

2. Análisis de datos Cuantitativos:

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

Interpretación de los índices de datos cuantitativo:

- **Índice de Distribución** (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:

- % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
- % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **Índice de concentración** (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
 - %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
 - %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

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

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación.

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a **plantilla activa a 31 de diciembre de 2023** y a la actividad desarrollada durante el **año 2023 completo**.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante el periodo de negociación del plan, entre los meses de **noviembre y diciembre de 2024**.

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

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

De una parte, como representación empresarial (Cía. Seguridad Omega SA):

Nombre y apellidos	Agrupación	Cargo	
Fernando Barbero Nueda	Cía. Seguridad Omega	Director General	
Cristina Gomez de la Herranz	Cía. Seguridad Omega	Jefa de RRLL	
Luisa Miguez Yusta	Cía. Seguridad Omega	Responsable PRL y formación	
Gertrudis Ferreira Rodriguez	Cía. Seguridad Omega	Responsable RRHH Sur	

Los representantes de la empresa disponen de voto ponderado.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

En representación de los centros con RLPT:

Nombre y apellidos	Agrupación	Cargo	
Felix Lopez Aguado	FeSMC-UGT	RLPT	
Sergio Ramirez Medina	CCOO del Hábitat	RLPT	
Maria Almudena Garcia Blas	STSS	RLPT	
Jose Maria Calle Calle	ASTSP	RLPT	
Nelida A. Castro Ñauri	SLS	RLPT	
Evaristo Moreno Lopera	CSIF	RLPT	

En representación de los centros sin RLPT:

Nombre y apellidos	Agrupación	Cargo	
Maria Victoria Embid Martin	FeSMC-UGT	Responsable para la Igualdad en el sector de la seguridad y servicios auxiliares	
Raquel Hijosa Carracedo	CCOO del Hábitat	Adjunta a la Secretaría de Mujeres	
Ana Vanesa Navarro Rodriguez	FTSP-USO	Secretaria de Igualdad	

6. CONCLUSIONES DEL ANALISIS DE DATOS

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

6.1. Selección y contratación

En 2023 se han producido un total de 546 incorporaciones, de las cuales 115 son mujeres y 431 son hombres.

Entre las mujeres el 45.21% corresponden a contrataciones directas y el 54.79% se incorporan por subrogación.

En el caso de los hombres, el 57.77% corresponden a subrogación y el 42.22% por contratación directa.

Se observa que se han producido más contrataciones directas de género femenino que masculino.

Propuestas de mejoras:

Aumentar el número de contrataciones femeninas ante igualdad de condiciones

6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Aunque la distribución de la plantilla es de nivel nacional, la Delegación que más trabajadores ha tenido en 2023 es Madrid con un 49,24% de los hombres y el 66,80% de las mujeres.

Los puestos de trabajo totalmente masculinizados son los relativos a las jefaturas y técnicos. Los mandos intermedios operativos siguen siendo mayoritariamente masculinos, pero ya tenemos presencia femenina. Los puestos feminizados siguen siendo los derivados de la administración.

Propuestas de mejoras:

En los puestos con mayor infrarrepresentación femenina, en caso de vacantes, ante igualdad de condiciones, favorecer la presencia femenina.

6.3. Formación

En 2023 han recibido formación 258 mujeres y 1321 hombres, entre el personal operativo, teniendo en consideración que cada persona se cuenta tantas veces como cursos realizados.

De estas, 570 personas han recibido formación en igualdad, 116 mujeres y 454 hombres.

Se han impartido en total 15790h de formación entre el personal operativo, en cursos con ocho diferentes contenidos, y en diversas modalidades (presencial/aula virtual y/o distancia/tele formación).

También han recibido 120h de formación 2 mujeres y 1 hombre, entre el personal de estructura, en 2 acciones formativas en materia de igualdad, en modalidad tele formación.

Organización de la formación: Compañía de Seguridad Omega SA cuenta con un Plan de Formación, elaborado con el acuerdo de la RLPT. Las necesidades de formación de las personas trabajadoras se detectan por las indicaciones de los mandos intermedios y las sugerencias de la representación de las personas trabajadoras.

Una vez aprobado el Plan de Formación, el calendario se distribuye a todo el personal, tanto a través de la RLPT que han participado en la firma del plan como de los coordinadores/as / inspectores/as de servicio y jefes/as de equipo, que lo publicitan entre las personas trabajadoras para que se inscriban en las acciones formativas previstas según sus intereses y disponibilidad.

No se organiza ni se oferta formación diferenciada para hombres y mujeres.

Propuestas de mejoras:

Extender la formación en materias de igualdad de género, así como de la prevención del acoso, a la plantilla en general.

Formar específicamente a los mandos intermedios en materia de igualdad y de prevención del acoso

6.4. Promoción profesional

En 2023 Se han producido dos necesidades de coordinación de servicios en Madrid y se ha realizado la cobertura a través de la promoción de dos mujeres trabajadoras de la empresa, ambas a jornada completa.

Propuestas de mejoras:

Ante igualdad de condiciones, favorecer la promoción femenina

6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

Plantilla total:

NUMERO TOTAL PLANTILLA	M	H	DISTRIBUCION F	CONCENTRACION F	DISTRIBUCION M	CONCENTRACION M	I. FEM
1383	250	1133	18,07664497	100	81,92335503	100	0,220653133

EDAD MEDIA: el sesgo de edad mayoritario corresponde al grupo de edad de 46 a 50 años: 26% de los hombres y 22,80% de las mujeres

ANTIGÜEDAD MEDIA: En el caso de los hombres la antigüedad media se encuentra en el rango de antigüedad de más de 11 A 15 años (58,34%) frente a las mujeres que tienen una antigüedad media en el rango de 6 a 10 años (50%).

Mayoritariamente la jornada prestada es completa tanto para hombre como para mujeres siendo el de mayor distribución masculina y la concentración es femenina en los casos de jornada parcial.

La Jornada parcial masculina se encuentra mayoritariamente en el rango del 51 al 75% con el 52,11% y en el caso de las mujeres el rango de 76 a 99,99% con el 65,42%

En los casos de jornada continua tenemos a las personas trabajadoras que normalmente realizan trabajos diurnos o nocturnos. Mayoritariamente se realizan los turnos rotativos. En los turnos partidos nos encontramos en los casos de personal de oficina, así como aquellos que realizan dos servicios diferentes.

En 2023 se ha producido un cambio de Jornada de trabajo por razones organizativas: Reducción de jornada completa a jornada parcial de 120 horas mensuales en Tarragona.

Propuestas de mejoras:

Potenciar la jornada completa femenina y verificar que ante igualdad de condiciones laborales se mantenga la igualdad retributiva.

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

En 2023 se han concedido dos excedencias por cuidado de personas dependientes solicitadas por dos hombres

No se ha solicitado ningún permiso por implantación en 2023. (Si se había solicitado y concedido permiso por implantación a una trabajadora en 2022).

Se han recibido y concedido 5 solicitudes de Permiso retribuido por tutorías de menores, correspondientes a 3 mujeres y 2 hombres.

Se han recibido y concedido 20 solicitudes de acompañamiento a familiares menores de 16 años, mayores de 65 y personas dependientes, correspondientes a 15 hombres y 5 mujeres.

Se ha producido una solicitud de cambio de turno y concreción horaria, de una mujer.

La unión de lactancia y vacaciones ha sido solicitada y concedida por 5 hombres y 1 mujer.

Propuestas de mejoras:

Dar mayor visibilidad a las medidas alcanzadas para que sean mas utilizadas por el personal

6.7. Infrarrepresentación femenina

Aunque la distribución de la plantilla es de nivel nacional, la Delegación que más trabajadores ha tenido en 2023 es Madrid con un 49,24% de los hombres y el 66,80% de las mujeres.

Los puestos de trabajo totalmente masculinizados son los relativos a las jefaturas y técnicos. Los mandos intermedios operativos siguen siendo mayoritariamente masculinos, pero ya tenemos presencia femenina. Los puestos feminizados siguen siendo los derivados de la administración

DISTRIBUCION DE PUESTOS DE TRABAJO

Total Plantilla Mujeres	250	Celdas Formuladas (NO TOCAR)
Total Plantilla Hombres	1133	

Título del Puesto	Nº de Mujer	Nº de Hombre	Categorización
AUXILIAR DE ADMINISTRACION	1	0	Feminizada
COORDINACION DE SERVICIOS	2	13	Masculinizada
DIRECCION	0	1	Masculinizada
ESCOLTA	0	1	Masculinizada
INSPECCION DE SERVICIOS	1	1	Equilibrada
JEFE DE SEGURIDAD	0	1	Masculinizada
RESPONSABLE DE RELACIONES LABORALES	1	0	Feminizada
ORDENANZA	0	2	Masculinizada
PEON	0	2	Masculinizada
VIGILANTE SEGURIDAD	238	1097	Masculinizada
JEFA ADMON PERSONAL	1	0	Feminizada
OFICIAL SISTEMAS	0	6	Masculinizada
RESPONSABLE DE DELEGACION	0	4	Masculinizada
DIRECCION COMERCIAL	0	1	Masculinizada
RESPONSABLE PRL	1	0	Feminizada
DIRECCION TECNICA	0	1	Masculinizada
OFICIAL ADMINISTRACION	4	0	Feminizada
DELEGADA ADM Y CONTROL PRESUPUESTAR	1	0	Feminizada
VIGILANTE DE EXPLOSIVOS	0	1	Masculinizada
JEFATURA DE SERVICIOS	0	1	Masculinizada
JEFATURA DE VIGILANCIA	0	1	Masculinizada

AGRUPACIONES DE PUESTOS DE IGUAL VALOR

Agrupaciones	Puesto + Puntos
▣ Agrupación 9	DIRECCION(741)
▣ Agrupación 8	DIRECCION COMERCIAL(735) RESPONSABLE DE RELACIONES LABORALES(664) RESPONSABLE DE DELEGACION(652) DIRECCION TECNICA(689) RESPONSABLE PRL(660)
▣ Agrupación 7	JEFE DE SEGURIDAD(595) JEFA ADMON PERSONAL(602) DELEGADA ADM Y CONTROL PRESUPUESTARIO(591)
▣ Agrupación 5	COORDINACION DE SERVICIOS(407) OFICIAL ADMINISTRACION(474) VIGILANTE DE EXPLOSIVOS(431) ESCOLTA(442) JEFE DE SERVICIOS(464) VIGILANTE SEGURIDAD(439)
▣ Agrupación 4	INSPECCION DE SERVICIOS(385) OFICIAL SISTEMAS(342) JEFE DE VIGILANCIA(314)
▣ Agrupación 2	AUXILIAR DE ADMINISTRACION(235)
▣ Agrupación 1	ORDENANZA(163) PEON(96)

Teniendo en cuenta la distribución de los puestos de trabajo en la Compañía, ante puestos de igual valor se ha realizado las agrupaciones de puestos mediante el cual se estudian las retribuciones.

Tanto en la disposición de los puestos, así como en las agrupaciones valoradas, se puede observar que casi toda la plantilla se concentra en el ESCALA 5, siendo del 82,52% hombres y 18,30 % la distribución de esta y una concentración en la cual nos encontramos con el 98 % de los hombres y el 97% de las mujeres, siendo claramente masculinizada.

Asimismo, en la Escala 1 y Escala 9 la segregación ocupacional, identifica cómo ciertos puestos de trabajo son desarrollados por un sexo determinado y encontramos esta diferenciación de posiciones en la empresa con puestos ocupados 100% por hombres, si bien es cierto que esas posiciones son ocupadas por dos personas, por lo que no se pueden sacar informaciones concluyentes.

Propuestas de mejoras:

En los puestos con mayor infrarrepresentación femenina, en caso de vacantes, ante igualdad de condiciones, favorecer la presencia femenina.

6.8. Retribuciones

Resultados Auditoria Retributiva

Metodología: Se han utilizado las herramientas disponibles en la Web del Ministerio de Igualdad en relación con la valoración de puestos de trabajo y el registro retributivo, creadas a tenor de lo establecido en le RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, según los datos obtenidos en el ejercicio 2023 (durante el periodo comprendido del 01 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023).

En particular los artículos 7 y 8 del RD 902/2020 delimitan la obligación de elaborar una auditoria retributiva fijando su significado y contenido:

- El artículo 7 informa que la auditoria retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa de manera transversal y completa cumple con la aplicación efectiva del principio de la igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir, prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.
- Por su parte, el artículo 8 del RD 902/2020 especifica el contenido de la auditoria retributiva, con un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa para el que hay que hacer una valoración de los puestos de trabajo con un sistema analítico y estudiar la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva y un plan de actuación para eliminar las desigualdades.

La Valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en el momento.

Se ha realizado la valoración siguiendo el sistema de puntos por factor con la herramienta facilitada por el Ministerio, teniendo en cuenta los siguientes 33 factores:

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICION EXTENSA DE OBLIGACIONES

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas

A.2.2) Movimientos repetitivos

A.2.3) Esfuerzo visual

A.2.4) Esfuerzo auditivo

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico

A.3) ESFUERZO MENTAL

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas

A.6.2) Responsabilidad económica

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial

A.7) AUTONOMINA

B.1. ENSEÑANZA REGLADA

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y maquinas

C.1.2) Competencias digitales

C.1.3) Gestion de la diversidad

C.1.4) Conocimiento o dominio del idioma extranjero

C.1.5) Formación no reglada

- C.1.6) Experiencia
- C.1.7) Actualización de conocimientos
- C.2.1) Destreza
- C.2.2) Minuciosidad
- C.2.3) Aptitudes sensoriales
- C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones
- C.3.1) Capacidad comunicativa
- C.3.2) Capacidad emocional
- C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos
- D.1.1) Condiciones físicas
- D.1.2) Condiciones psicosociales
- D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones
- D.2.2) Desplazamientos y viajes

Resultados:

Para cada uno de los puestos de trabajo se elige el nivel de graduación de cada factor y esto nos proporciona un valor numérico para cada uno. Con esta puntuación se clasifica los puestos según ESCALAS por los rangos de puntos y poder así realizar comparaciones de puestos de igual valor.

Por todo ello, agrupando los trabajos de igual valor tal y como nos indica el RD 902/2020, se puede observar que casi toda la plantilla se concentra en el **ESCALA 5**, siendo del 82,52% hombres y 18,30 % la distribución de la misma y una concentración en la cual nos encontramos con el 98 % de los hombres y el 97% de las mujeres.

Con estos datos se dirime que la plantilla esta masculinizada, con infrarrepresentación femenina y con casi la totalidad de la misma incluida en la **ESCALA 5**

Para confeccionar la auditoria se han tenido en cuenta los datos retributivos percibidos de enero a diciembre de 2023 y el Convenio Colectivo de aplicación del mismo periodo (Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad para el periodo 2023-2026).

Teniendo en cuenta los datos globales de la brecha en la escala mayoritaria el promedio es el siguiente:

ESCALA 5

BRECHA 4%
HOMBRE 16.774
MUJER 16.138

En las **escalas 1 y 9**, en las que nos encontramos con un 100% de brecha salarial, es debido a que solo hay presencia masculina, siendo además los dos extremos de las agrupaciones siendo la **escala 1** puestos de oficios varios con nula responsabilidad y por tanto con los salarios más bajos y la **escala 9**, donde nos encontramos con los directivos que llevan el peso de la responsabilidad de mantenimiento de la Empresa.

Donde no nos encontramos brecha salarial es en la **escala 2**, que incluye un puesto ocupado por una mujer.

El resto de las escalas (4,7 y 8), siguen siendo mayoritariamente masculinas (72,20% hombres, frente a 27,78% de mujeres) y las brechas que se observan rondan entre el 12 y 28%

No se encuentran discrepancias de genero entre las cantidades que han sido abonadas con las establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación en cuanto al Salario Base y los pluses incluidos en las Clasificaciones profesionales, jornadas y horas realizadas. Se han obtenido datos globales por lo que no se han diferenciado los diferentes puestos de la Empresa.

Los Pluses valorados que ha resultado más destacados son los siguientes:

PLUS FESTIVIDAD

PLUS NOCTURNIDAD

PLUS PELIGROSIDAD

AYUDA HIJOS/AS Y CONYUGES DISCAPACITADOS/AS

PLUS RESPONSABLE DE EQUIPO

PLUS RADIOSCOPIA

PLUS DISPONIBILIDAD – ASISTENCIA- PERMANENCIA

PLUS COORDINACION

COMPLEMENTO VOLUNTARIO- PLUS VOLUNTARIO- MEJORA VOLUNTARIA

COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO

HORAS EXTRAORDINARIAS

DEVENGO EN ESPECIE

1. PLUS FESTIVIDAD: Abonado por hora trabajada los sábados, domingos y festivos. Con un 17% de brecha salarial, esta es producida al disponer de servicios que solo tienen presencia de Lunes a Viernes, no percibiendo por tanto el plus. Tenemos como ejemplo las Sedes Judiciales de la Comunidad de Madrid.
Por el mismo motivo nos encontramos con la brecha salarial del 33% en los pluses relativos a la prestación de servicios durante las fiestas de Nochebuena y Nochebuena.
2. PLUS NOCTURNIDAD: Corresponde al trabajo realizado entre las 22 horas y las 6 horas. Con una brecha salarial del 36%, esta es debida los servicios indicados de Lunes a Viernes los cuales son realizados en horario diurno y por ser además el horario predilecto con respecto a las conciliaciones familiares gestionadas con la empresa así como las que vienen derivadas de las subrogaciones de servicios.
3. PLUS PELIGROSIDAD: Con este plus, se garantiza a todo el personal de vigilancia su percepción y es incrementado en aquellas personas que realizan servicios armados, tales como la EMT, Sedes Judiciales de la Comunidad de Madrid. Con una brecha salarial 5%. Se determina que es debido a la incorporación de las mujeres en el ámbito de seguridad

4. AYUDA HIJOS/AS Y CONYUGES DISCAPACITADOS/AS: Con una brecha salarial del 43%, esta viene producida toda vez a que el personal percibe la ayuda que algunas personas tienen a su cargo hijos/as o cónyuges.
5. PLUS RESPONSABLE DE EQUIPO: Concepto relativo a la gestión de personas, así como por la confianza depositada. La brecha salarial es del 36%. La brecha salarial 58 % se origina habida cuenta y viene producido por incluirse en la subrogación de servicio. Así las cosas, también cabe recalcar que es un concepto que en determinados servicios, son abonados por la realización de un número de horas, o repartidas entre varios componentes del equipo de seguridad como por ejemplo en el CC Parque Corredor o Presidencia de la Comunidad de Madrid
6. PLUS RADIOSCOPIA: Concepto que retribuye el tiempo que la persona se encuentra prestando servicio en un arco y/o escáner. La brecha salarial del 35% se origina porque existen servicios donde el plus de radioscopia se abona mediante el pago de una cantidad fija mensual, como por ejemplo en la Presidencia de la CAM y en otros casos es repartido proporcionalmente por los componentes del equipo
7. PLUS DISPONIBILIDAD – ASISTENCIA- PERMANENCIA: Son los conceptos que se asignan como premio por pertenecer al servicio en el tiempo, debido a las características especiales del mismo, así las cosas tenemos por ejemplo los servicios de las tiendas de Dutty Free del Aeropuerto los cuales por sus horarios de presencia provocaba una importante rotación de personal para su cobertura. Estos conceptos generan una brecha salarial del 80% ya que como hemos analizado son consecuencia de las características especiales de los servicios.
8. PLUS COORDINACION. Concepto que retribuye un añadido al plus responsable de equipo, o por realizar gestiones de coordinación de servicios, toda vez que la persona trabajadora que lo percibe adquiere un mayor número de responsabilidades, normalmente es debido a la relación más directa con el Cliente, siendo en determinados casos, el que indica a quien se lo retribuye. Genera por tanto una brecha salarial del 100%.
9. COMPLEMENTO VOLUNTARIO- PLUS VOLUNTARIO- MEJORA VOLUNTARIA y COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO. Nos encontramos con los conceptos aplicados al personal de estructura, es decir aquellas personas incluidas en el Departamento de Administración, mandos intermedios y Dirección, siendo la brecha salarial del 92% de brecha salarial cabe destacar que además del personal informado también cuentan con ellos procedentes de subrogación. Estos pluses cuentan con diferentes cuantías al no estar regulado por el Convenio Colectivo de aplicación.
10. HORAS EXTRAORDINARIAS. Analizado el concepto por las horas realizadas en exceso de la jornada laboral, nos encontramos con una brecha salarial del 13 %, producida por los turnos de trabajo realizados por el personal femenino en horarios de lunes a viernes y turnos diurnos.
11. DEVENGO EN ESPECIE. Concepto que se abona exclusivamente al personal de estructura, corresponde a pagos relativos a la retribución flexible pactada, incluyendo

seguro médico privado y/o parking de vehículos, en este caso tomando la Escala 7 en la cual se encuentran agrupados puestos de trabajo exclusivamente de estructura, no existe brecha puesto que tanto hombres como mujeres perciben la misma cantidad.

Para el análisis de las diferencias salariales en cuanto a los conceptos base de las retribuciones, podemos concluir que:

- La brecha salarial en los vigilantes de seguridad es casi inexistente tanto en cuanto a salario base, plus vestuario y transporte, nos encontramos con una brecha del 5% en el plus peligrosidad debido a lo expuesto anteriormente, donde indicamos que disponemos de servicios con arma, las antigüedades de licencia son mayoritariamente masculinas así como el concepto asociado al plus peligrosidad consolidado, puesto que la llegada de las mujeres a los servicios de seguridad se produjo más tarde.
- Con relación a las prestaciones derivadas de incapacidad temporal tanto común como de accidente de trabajo se dirimen las siguientes brechas salariales dentro de la escala mayoritaria:

BRECHA	-2%	-45%
HOMBRES	772	74
MUJERES	789	108

Datos que manifiestan en las situaciones de incapacidad temporal una brecha negativa al ser superior el dato en la mujer

INFORME RD 902/2020

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	TOTAL SALARIO Eq	DIETAS/KILOMETRAJE	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							39%	74%	-6%	-3%			34%	39%
Hombr e	104 5	113 5	84 6	0	289	113 5	366	19	11	9	0	0	40	406
Mujer	237	247	15 3	0	94	247	221	5	12	9	0	0	26	248
ESCALA 01							100%		100%				100%	100%
Hombr e	4	4	0	0	4	4	6.157	0	12	0	0	0	12	6.169

Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCA LA 02															
Hombr e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	170	0	16	0	0	0	16	186	
ESCA LA 03															
Hombr e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCA LA 04															
							28%		10%	100%		36%	28%		
Hombr e	8	8	8	0	0	8	497	0	15	6	0	0	21	518	
Mujer	1	1	0	0	1	1	357	0	14	0	0	0	14	371	
ESCA LA 05															
							29%	74%	-5%	-4%		34%	30%		
Hombr e	102	111	83	0	284	111	301	20	11	9	0	0	40	342	
Mujer	231	241	148	0	93	241	213	5	12	9	0	0	27	239	
ESCA LA 06															
Hombr e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCA LA 07															
							7%		-620%			-620%	5%		
Hombr e	1	1	1	0	0	1	912	0	2	0	0	0	2	914	
Mujer	2	2	2	0	0	2	849	0	16	0	0	0	16	864	
ESCA LA 08															
							12%		-62%			-62%	11%		
Hombr e	4	6	5	0	1	6	658	0	10	0	0	0	10	667	
Mujer	2	2	2	0	0	2	579	0	16	0	0	0	16	594	
ESCA LA 09															
							100%		100%			100%	100%		
Hombr e	2	2	2	0	0	2	21.463	0	16	0	0	0	16	21.478	
Mujer	0	0	0	0	0	0									

Según los datos adquiridos a través de la herramienta de registro retributivo, evaluamos los importes salariales equiparados según valoración de los puestos de trabajo

Los datos globales de los mismos reflejan una brecha salarial del 39%, que es debida a que nos encontramos frente una plantilla en la que el 81,93% son hombres frente al 17,07% de mujeres,

totalmente masculinizada, por lo que tienen más conceptos retributivos relacionados con la prestación de servicios, así como los derivados a presencia y/o por las subrogaciones.

Comprobando por las escalas según las agrupaciones de puestos de trabajo, las mayores brechas nos las encontramos en las siguientes:

ESCALA 1. Tiene el 100% de la brecha, ya que está compuesta exclusivamente por hombres. En este caso, las categorías que lo conforman, el personal ha sido subrogado a nuestra empresa.

ESCALA 4. Tiene una brecha salarial del 28%, originada por la diferencia entre hombres y mujeres, toda vez que nos encontramos con 8 hombres frente una mujer, siendo el 88,89% de la escala compuesta por hombres frente al 11,11% de las mujeres.

ESCALA 5. Con una brecha del 30%, nos encontramos a que como indicábamos al principio, la brecha global se centraba en el 34%, la escala 5, es la escala donde se concentra el grueso de las personas trabajadoras de la empresa, y en donde la mujer representa el 17, 21% frente a los hombres con 82,79%

ESCALA 9. Tiene el 100% de la brecha toda vez que la composición es masculina totalmente, nos encontramos ante la dirección de la Empresa que como se ha visto a lo largo del diagnóstico es la agrupación con mayor infrarrepresentación femenina y en esta no contamos con el mecanismo de la subrogación de personal.

Propuestas de mejoras:

Verificar que ante igualdad de condiciones laborales se mantenga la igualdad retributiva.

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

Cía. Seguridad Omega SA dispone de Protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, aprobado junto al 3º PIO, en fecha 05/01/2021.

En 2023 se ha producido un expediente por acoso sexual o por razón de sexo que ha tenido **un resultado negativo con asignación de medidas cautelares para la denunciante**. Se recibe solicitud de apertura de protocolo de acoso el 06/06/2023, que se cierre el 05/07/2023.

Campañas de sensibilización:

Abril 2023: Publicación compartida en LinkedIn de la “Guía breve de respuestas en situaciones de violencia de género”.

Noviembre 2023: Publicación en LinkedIn contra la violencia de género dentro de la celebración del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres.

Propuestas de mejoras:

Revisión del protocolo de actuación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el nuevo Plan de Igualdad

6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género

Índices de siniestralidad 2023.

	Acc.Trb.	Mujeres	I.Dist M	I.Conc M	Hombres	I.Dist H	I.Conc H	I. Fem.
AT Con baja	31	10	0,3226	0,0400	21	0,6774	0,0185	0,4762
AT Sin baja	15	4	0,2667	0,0160	11	0,7333	0,0097	0,3636
TOTAL	46	14	0,2500	0,560	32	0,6957	0,0282	0,4375

Todos los AT han sido sufridos por personas trabajadoras con categoría VS.

Bajas por I.T

	IT	Mujeres	I.Dist M	I.Conc M	Hombres	I.Dist H	I.Conc H	I. Fem.
2023	415	139	0,3349	0,5560	276	0,6651	0,2436	0,5036

En 2023 se han producido 46 Accidentes de Trabajo, de 14 mujeres y 32 hombres. Se han producido 415 Incapacidades Temporales, de las cuales 139 eran de mujeres y 276 de hombres.

En 2023 se han gestionado y obtenido dos bajas por riesgo durante el embarazo. No ha sido necesaria la adaptación de puesto.

Propuestas de mejora:

Incluir la perspectiva de genero en todas las actuaciones en materia de Prevención y cumplir los objetivos establecidos en el nuevo Plan de Igualdad

6.11. Comunicación e imagen interna y externa

Aunque no existe procedimiento específico para la comunicación interna, la información de interés se publica a través del portal del empleado, desde su habilitación en 2024, de acceso a la totalidad de la plantilla.

Web de Grupo Omega. - En la <https://grupo-omega.es>, se ha incluido un apartado en el que se publicita y se pone a disposición el Plan de Igualdad 2021-2025 de Cía. Seguridad Omega SA. Portal del empleado, desde su habilitación en 2024.

En las relaciones con clientes y proveedores se incluye la declaración responsable de la empresa sobre su compromiso con la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de la legislación vigente sobre la materia.

Los canales de comunicación interna utilizados: Tablones de anuncios, Coordinación de servicios, Correo electrónico y Portal de las personas trabajadoras (2024).

Propuestas de mejora:

Implementación de la utilización del portal de las personas trabajadores para la visibilizarían del Plan de Igualdad y las medidas establecidas en el mismo, así como para la publicación de las campañas realizadas en materia de igualdad.

6.12. Violencia de género

En 2023 se ha producido un caso de víctima de violencia de género acreditado. Medidas aplicadas. La victima ha solicitado cambio de servicio y concreción horaria, que le ha sido concedida.

No se han producido contrataciones de víctimas de violencia de género acreditada.

Campañas realizadas contra la violencia de género:

Abril 2023: Publicación compartida en LinkedIn de la "Guía breve de respuestas en situaciones de violencia de género".

Noviembre 2023: Celebración del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres.

No se han establecido colaboraciones con instituciones para la contratación de víctimas de violencia de género.

Propuesta de mejora:

Ampliación de las mejoras establecidas en la normativa aplicable.

7. Objetivos

7.1. Objetivos generales

El **objetivo principal** de este Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de Compañía de Seguridad Omega SA en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

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

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

7.2. Objetivos específicos

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

• Selección y contratación:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.

• Clasificación profesional:

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres

en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

- **Formación:**

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

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

- **Promoción profesional:**

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

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

- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:**

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y la lactancia.

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.

- **Infrarrepresentación femenina**

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

- **Retribuciones:**

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

- **Comunicación e imagen interna y externa:**

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

▪ **Violencia de género:**

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

8.1 Medidas

0. AREA 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO	PRIORIDAD
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza	L. Miguez y C. Gomez	Desde la firma del Plan y durante toda su vigencia	ALTA
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Correo electrónico creado.	igualdad@grupo-omega.es	Desde la firma del Plan y durante toda su vigencia	ALTA
3-Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social, en los centros de trabajo en los que haya comité de empresa, con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (<i>feedback</i>) a la	Nombramiento de las personas (voluntarias)*. 7 H al trimestre, a cuenta de la empresa.	Comités de empresa (1 pax. Sevilla y 2 pax. Madrid)	1 TR 2025	ALTA

Comisión de Seguimiento (sindicatos firmantes del Plan)	*En caso de varias candidaturas, se primará el porcentaje de representación.			
---	--	--	--	--

1. AREA 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION

SELECCION

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO	PRIORIDAD
1- Revisar y actualizar, si procede, los procedimientos escritos de selección con perspectiva de género.	Creación del procedimiento con perspectiva de género	RRHH	1 TR 2025	ALTA
2-Revisar y mejorar el sistema para que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo	RRHH	1 TR 2025	ALTA
3-Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.	RRHH	1 TR 2025	ALTA
4-Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección establecida según el principio e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y proveedores. Listado.	DTO. COMERCIAL Y CONTRATACION	Desde la firma del Plan y durante toda su vigencia	ALTA
5-Revisar los actuales documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación	RRHH	1 TR 2025	ALTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO	PRIORIDAD

1-Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).	Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo.	RRHH	1 TR 2025	ALTA
2-Revisar en las actuales descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.	Análisis de los puestos y % de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo.	RRHH	1 TR 2025	ALTA
3-Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección.	RRHH	1 TR 2025	ALTA
4-Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	RRHH	1 TR 2025	ALTA
5-Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	RRHH	1 TR 2025	ALTA
6-Ampliar las Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	RRHH	1 TR 2025	ALTA

CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO	PRIORIDAD

1-Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
2-Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales desagregado por sexo	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
3-Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida, desagregado por sexo	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
4-Promover preferentemente la conversión de las jornadas parciales de las mujeres en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Nº de ofertas y de transformaciones desagregadas por sexo	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
5-Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
6-Establecer el principio, en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona del sexo menos representado.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
7-Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
8-Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de	Comparativa anual	RRHH	Anual y	MEDIA

mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.			durante toda la vigencia	
9-Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.	Nº de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA

2. AREA 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1-Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva, en base a la herramienta Valoración de Puestos del Mº Trabajo e Igualdad, que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo: Mapa de puestos.	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
2-La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
3-Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
4-Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Definiciones de los puestos de trabajo	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA

5-Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. Nº de personas afectadas	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
--	---	------	----------------------------------	-------

3. AREA 3: FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1-Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	FORMACION	Anual y durante toda la vigencia	ALTA
2-REVISAR los módulos de igualdad incluidos en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	ALTA
3-AMPLIAR LA FORMACION con módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	FORMACION	Anual y durante toda la vigencia	ALTA

4-Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla. Cursos de reciclaje.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo frente al número total de personas trabajadoras de la empresa	FORMACION	Anual y durante toda la vigencia	ALTA
5-Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	FORMACION	Anual y durante toda la vigencia	ALTA
6-Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	DIRECCION/ FORMACION	1 TR 2025	ALTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de las personas trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1-Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)	Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios	Formación y Dirección	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
2-Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa: seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas	Formación y Dirección	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
3-Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	Formación y Dirección	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
4-Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de	Nº de veces que se aplica	Formación	Anual y	MEDIA

contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.			durante toda la vigencia	
5- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	Formación	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
6- Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	Formación	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA

4. AREA 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Revisar procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares, portal de personas trabajadoras...) así como de los requisitos para promocionar.	Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega	RRHH	1 TR 2025	ALTA
2- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
3- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA

4- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
---	--	------	----------------------------------	-------

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1-Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos	RRHH	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
2-Garantizar una participación mínima de mujeres (40-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad	Nº de hombres y mujeres que participan	FORMACION	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA
3- Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas (con su permiso). Contenido de estas. Canales utilizados.	RRHH	Desde la firma del plan y toda su vigencia	ALTA

5. AREA 5: CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y la lactancia.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1-Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	PRL	Anual y durante toda la vigencia	MEDIA

2-Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	PRL	Desde la firma del Plan y durante toda su vigencia	ALTA
3-Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	PRL	Desde la firma del Plan y durante toda su vigencia	ALTA
4-Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.	Incorporación de la perspectiva de género	PRL	Anual y durante toda la vigencia	ALTA
5-Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género	PRL	Anual y durante toda la vigencia	ALTA
6-La ropa de trabajo se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Nº uniformes con patronaje femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.		Anual	MEDIA
7-Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en	Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para		Anual	MEDIA

cuenta la perspectiva de género	tener en cuenta la perspectiva de género.			
8-Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este. En caso de que el centro sea del cliente se le solicitara por escrito (RD 486/97 Lugares de trabajo)	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro Nº solicitudes recibidas y atendidas		Anual y durante toda la vigencia	ALTA

6. AREA 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019, y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado/a.	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
2-Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato (por maternidad o riesgo durante el embarazo) o excedencia, siempre que sean producidos por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH/FORMACION	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA

3-Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva de puesto de su misma categoría, siempre que cumplan con los plazos establecidos en Convenio Colectivo aplicable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
4-Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
5-Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
6-Conceder permisos retribuidos a las trabajadoras que se encuentran en el proceso de implantación, en los casos de reproducción asistida y con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
7-Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos y coste de la medida.	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
8-Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de 18 de edad, o mayores de 65 años, personas dependientes y tratamientos de oncología, hasta 2º de consanguinidad con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA

10-En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, siempre que sea posible.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
11-Cambio de turno, servicio o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
12-Las trabajadoras y los trabajadores que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos menores de dieciséis años que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
13- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días, sin perjuicio del disfrute que corresponda en cada caso por ley o se mejorará en 2 días más de los que marca la norma y acuerdos de convenios Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
14-La empresa tendrá preferencia para facilitar a las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA

Siempre que sea posible operativamente, establecer preferencia de disfrute de dos fines de semana coincidentes con el régimen de visita.				
14-Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
14- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella) siempre y cuando perdure la causa que lo originó, podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, debiendo ser justificado. (excepto que no se puede disfrutar en los 15 días por operativa).	Nº de solicitudes hombre/mujer.	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Adaptar la jornada de la pareja para que pueda acompañar a las clases de preparación al parto, debidamente justificado.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del plan y durante	ALTA

			toda su vigencia	
2-Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones del año en curso.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA

7. AREA 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1-Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
2-Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA

8. AREA 8: RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1-Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio salarial	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
2-En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA

3-Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
4. Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.	Registro retributivo anual y auditoría bianual.	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA

9. AREA 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y/O CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1-Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
2-Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	FORMACION /PRL	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
3-Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	FORMACION	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
4-El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	RRHH	Desde la firma del plan y	ALTA

los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo			durante toda su vigencia	
5-Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	FORMACION	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA

10. AREA 10: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN EMPRESARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formaciones realizadas	DIRECCION	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.				
MEDIDAS	INDICADORES	RRHH	PLAZO	PRIORIDAD
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	INFORMATICA	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	COMERCIAL	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. (25 Noviembre)	Campaña y contenido	Agente Igualdad	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
2- Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	Agente Igualdad	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
3- Realizar una guía que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.	Nº de guías difundidas.	Agente Igualdad	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
4- Campaña de Conciliación y corresponsabilidad (23 Marzo)	Campaña y contenido	Agente Igualdad	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
5- Campaña del día de la Mujer Trabajadora (8 Marzo)	Campaña y contenido	Agente Igualdad	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Agente Igualdad	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	Agente Igualdad	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
3- Dedicar un espacio en la memoria anual de la empresa a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus	Espacio en la memoria	DIRECCION / Agente Igualdad	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA

resultados. (Documento para el Registro Mercantil)				
4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	DIRECCION / Agente Igualdad	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	RRHH/Agente Igualdad	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	RRHH/Agente Igualdad	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA

11. AREA 11: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
2- Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de estos derechos se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una	Nº de casos comunicados.	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA

<p>medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. (Art. 23 RDL 9/2018)</p>				
<p>3-La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga y siempre que sea posible con la actividad de la empresa.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la firma del plan y durante toda su vigencia</p>	<p>ALTA</p>
<p>4-La empresa reducirá un máximo del 25% de la jornada de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales durante un tiempo máximo de 3 meses, por una única vez por expediente, por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género atienda a sus necesidades personales.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la firma del plan y durante toda su vigencia</p>	<p>ALTA</p>
<p>5-La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo (según Convenio).</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la firma del plan y durante toda su vigencia</p>	<p>ALTA</p>
<p>6-La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva de puesto de trabajo de su</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la firma del plan y durante toda su vigencia</p>	<p>ALTA</p>

<p>categoría, durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta los 24 meses.</p>				
<p>7-La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario más la parte proporcional de las pagas extras, según tablas salariales del Convenio Colectivo, por una única vez por expediente.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la firma del plan y durante toda su vigencia</p>	<p>ALTA</p>
<p>8-La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización de 1 mes de salario más la parte proporcional de pagas extras, según tablas del Convenio Colectivo. Se revisará a lo largo de la vigencia del plan.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la firma del plan y durante toda su vigencia</p>	<p>ALTA</p>
<p>9-La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 4 meses ampliables a 24 meses con reserva de puesto de trabajo de su categoría.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la firma del plan y durante toda su vigencia</p>	<p>ALTA</p>
<p>10-No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa. Deberá estar acreditado.</p>	<p>Aplicación de la medida</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la firma del plan y durante toda su vigencia</p>	<p>ALTA</p>
<p>11-Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos. Deberá estar debidamente acreditado.</p>	<p>Aplicación de la medida</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la firma del plan y durante toda su vigencia</p>	<p>ALTA</p>
<p>12-La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la firma del plan y durante</p>	<p>ALTA</p>

se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.			toda su vigencia	
13-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo de su categoría hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
14-A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa durante los primeros 40 días de incapacidad temporal.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
15-Se derivará a la Mutua a demanda de la víctima de violencia de género, la asistencia psicológica para su valoración y asistencia, en su caso.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	PRL/Agente Igualdad	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
16-Se derivará a la Mutua para su valoración, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual, a demanda de la víctima de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	PRL/Agente Igualdad	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
17-Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA
18-La empresa concederá una ayuda económica de 300 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº de veces que se solicita esta medida.	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia	ALTA

8.2 Presupuesto

El presente presupuesto contempla los recursos materiales y humanos previstos por Compañía de Seguridad Omega SA, para la ejecución de este plan de igualdad.

La empresa estima un presupuesto global de, para los 4 años de vigencia, de 72.200€, distribuidos según cuadro adjunto entre las distintas áreas de actuación establecidas en el plan.

AREA	OBJETIVOS	MEDIDAS	IMPORTE
Área 0 Responsable de Igualdad	1	3	3.000 €
Área 1 Proceso de selección y contratación	3	20	3.500 €
Área 2 Clasificación profesional	1	5	1.200 €
Área 3 Formación	2	12	12.000 €
Área 4 Promoción profesional	2	7	1.500 €
Área 5 Condiciones de trabajo y auditoria salarial	1	8	6.000 €
Área 6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	2	16	15.000 €
Área 7 Infrarrepresentación femenina	1	2	1.000 €
Área 8 Retribuciones	1	4	12.000 €
Área 9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual	1	5	5.000 €
Área 10 Comunicación, lenguaje e imagen empresarial	5	15	2.000 €
Área 11 Violencia de género	1	18	10.000 €
Total			72.200 €

8.3 Cronograma

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

Se marcan en morado las medidas que han de implantarse desde el inicio y en naranja y verde los seguimientos y evaluación final del plan.

Medidas	2025-1Sem	2025-2Sem	2026	2027	2028
OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad					
1	Mar/25	Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2	Mar/25	Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
3	Mar/25	Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección					
1	Mar/25	Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2	Mar/25	Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
3	Mar/25	Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
4	Mar/25	Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
5	Mar/25	Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras					
1	Mar/25	Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2	Mar/25	Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
3	Mar/25	Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
4	Mar/25	Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28

5	Mar/25	Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
6	Mar/25	Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación					
1		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
3		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
4		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
5		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
6		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
7		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
8		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
9		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional					
1		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
3		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
4		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
5		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades					
1		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
3		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
4		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
5		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
6	Mar/25	Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de las personas trabajadoras a toda la formación					
1		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
3		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
4		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
5		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
6		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la promoción					
1	Mar/25	Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28

3		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
4		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres					
1		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
3		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención					
1		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
3		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
4		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
5		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
6		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
7		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
8		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación					
1		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
3		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
4		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
5		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
6		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
7		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
8		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
10		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
11		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
12		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
13		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
14		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
15		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
16		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.					
1		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de mujeres y hombres					

1		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva					
1		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
3		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
4		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo					
1		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
3		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
4		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
5		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Asegurar que la comunicación promueva una imagen igualitaria					
1		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2.- Establecer canales de información permanentes sobre igualdad					
1		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
3		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.3.- Sensibilizar a la plantilla en campañas contra la violencia de género.					
1		Nov y Dic/25	Nov y Dic/26	Nov y Dic/27	Nov y Dic/28
2		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
3		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
4	mar-25	Mar y Dic/25	Mar y Dic/26	Mar y Dic/27	Mar y Dic/28
5	mar-25	Mar y Dic/25	Mar y Dic/26	Mar y Dic/27	Mar y Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.4.- Realizar una campaña interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.					
1		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
3		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
4		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.5.- Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad					
1		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
2		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos a las víctimas de violencia de género					
1		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28

2		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
3		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
4		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
5		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
6		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
7		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
8		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
9		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
10		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
11		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
12		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
13		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
14		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
15		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
16		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
17		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28
18		Dic/25	Dic/26	Dic/27	Dic/28

9. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que Compañía de Seguridad Omega SA cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, **desde 23/12/2024 hasta 22/12/2028**.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del 4º plan de igualdad de Compañía de Seguridad Omega SA que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

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

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de

oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del 4º Plan de Igualdad de Compañía de Seguridad Omega SA. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **12 meses**, realizándose **una evaluación final**.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá** de forma ordinaria cada 12 meses, fijándose la primera reunión para el día **22 de diciembre de 2025**, de 12:00 a 14:00H.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

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

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el 4º Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

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

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

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE NOMBRE EMPRESA			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			
Indicadores de impacto			

Reducción de las desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

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

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

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

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

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

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

2. Información de resultados para cada área de actuación

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

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.

- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

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

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

4. Información sobre impacto

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

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

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

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

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

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION

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

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

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

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

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

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

11.1 Sistema de resolución de conflictos

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

12. Registro del plan de igualdad

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

13. GLOSARIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

COMPAÑÍA DE SEGURIDAD OMEGA SA
C/ FORONDA 4 – 1º MADRID

FECHA: 23/12/2024



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

1. INTRODUCCIÓN.....	56
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	58
3. OBJETIVOS.....	58
4. AMBITO DE APLICACIÓN.....	59
5. VIGENCIA Y REVISIÓN.....	60
6. REGISTRO.....	60
7. PRINCIPIOS.....	60
8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	62
9. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	64
10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES.....	65
10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	65
10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	66
11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA.....	68
ANEXO 1 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.....	70

1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

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

3. OBJETIVOS

El objetivo de este protocolo es desarrollar un **procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas**

contra la libertad sexual, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y celeridad las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

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

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en Compañía de Seguridad Omega SA en territorio nacional, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

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

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios y zonas de descanso.

- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) en el ámbito digital y de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, a los 4 años se realice una revisión con la parte social y de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento o actualizaciones por los cambios legales, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y del acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y parte social.

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

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

6. REGISTRO

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

7. PRINCIPIOS

- Confidencialidad y reserva

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

- **Diligencia y celeridad**

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

- **Respeto y dignidad a las personas**

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

- **Contradicción y oralidad**

El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas. (Este principio implica que deben escucharse las declaraciones de las personas implicadas, sin perjuicio de la presentación de pruebas como mensajes, registros de llamadas, etc.)

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

- **Protección de Datos**

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

- **Indemnidad frente a represalias**

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

- **Enfoque de género y derechos humanos**

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

- **Garantía de actuación**

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

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

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

- **Restitución de las víctimas**

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

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

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

8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

8.1. Conductas contra la libertad sexual

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

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

8.1.1. Acoso sexual

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

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de

naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

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

- **Tipos de acoso sexual**

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

A) Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

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

B) Acoso sexual ambiental

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

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

Conductas verbales

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

No verbales

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

Físicas

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

8.1.2. Acoso por razón de sexo

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

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

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

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

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

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

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

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

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

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

- ✓ Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
- **Formación**
- ✓ Se impartirá la formación necesaria en prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual a todas las personas que formen parte de la comisión
- ✓ Se organizarán talleres formativos para la plantilla sobre prevención y actuación frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, e incidiendo en el ámbito digital.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

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

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

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de Compañía de Seguridad Omega SA y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de Compañía de Seguridad Omega SA
 - Cristina Gomez de la Herrán
 - Maria Luisa Miguez Yusta
- Por parte de la representación social:
 - Se establecerán las personas, en cada caso, de manera rotativa entre los sindicatos firmantes del protocolo.

Se designa una persona instructora, que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y

custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a Cristina Gomez de la Herrán, Responsable de RRLL de Compañía de Seguridad Omega SA.

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

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

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

- ***Fase I. Denuncia***

La **denuncia** (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico (igualdad@grupo-omega.es) al agente de igualdad designado por la empresa, quien será la única persona receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional.

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

La denuncia deberá contener:

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

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

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

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

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

- **Fase II: Investigación**

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

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

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

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

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

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

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de **10 días hábiles** (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

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

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

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

- **Fase III: Resolución**

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

El informe incluirá la siguiente información:

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

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

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

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

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

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

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

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías, se paralizarían las conclusiones del proceso de la Comisión Instructora, hasta la resolución de cualquiera de los procesos arriba nombrados, manteniendo las medidas cautelares establecidas en todo momento.

ANEXO 1

I. Persona que informa de los hechos

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

Persona que ha sufrido el acoso/conducta contra la libertad sexual:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

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

Localidad y fecha: Firma de la persona interesada: