

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA EMPRESA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD TÉCNICA.



PROTECCIÓN Y SEGURIDAD TÉCNICA SA (en adelante PROSETECNISA) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente 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 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, así como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad, y RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, ambos de 13 de octubre de 2020.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

índice

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. ESTRUCTURA.....	3
3. DEFINICIONES.....	5
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	10
5. COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA.....	10
6. VIGENCIA.....	10
7. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO.....	11
8. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.....	17
9. MEDIDAS E INDICADORES.....	21
0. RESPONSABLE DE IGUALDAD.....	21
1. ACCESO Y SELECCIÓN.....	21
2. CONTRATACIÓN.....	22
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	23
4. FORMACIÓN.....	24
5. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	25
6. CONDICIONES DE TRABAJO.....	26
7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	27
8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	28
9. RETRIBUCIONES/AUDITORÍA SALARIAL.....	29
10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	29
11. VIOLENCIA DE GÉNERO.....	30
12. COMUNICACIÓN.....	32
10. PRESUPUESTO.....	33
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	34

Anexos

A. ANEXO I: PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA.

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo **transversal** que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Esta ley se ha visto modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de PROSETECNISA tiene como fin dar cumplimiento a la normativa existente en esa materia, en especial a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y -en su caso- acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El artículo 8 del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad establece la obligatoriedad, para todas las empresas suscritas al mismo, de contar con un Plan de Igualdad de Oportunidades.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. El objetivo del mismo es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos de la Empresa y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Las características que rigen este Plan son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores incorporando la perspectiva de género en la gestión de la Empresa como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas (dirección de la empresa, RLT y conjunto de la plantilla).
- Prevenir mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.
- Ser dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

- Implantación en la cultura de gestión de la Empresa garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

No podemos negar que históricamente en sus inicios el sector de la Seguridad Privada era eminentemente masculino. Sin embargo, la propia evolución de la sociedad ha ido incorporando a la mujer en todos los ámbitos laborales, no siendo ajeno a ello este sector. Hoy en día, es necesaria una política que aleje y erradique el fantasma de la desigualdad por razón de género, siendo este Plan de Igualdad el mecanismo necesario para ello. **PROSETECNISA** ha apostado por incorporar a mujeres en igualdad de condiciones respecto a los hombres, tanto salarial como en lo que a derechos se refiere, aun siendo conscientes del desequilibrio existente numéricamente en el sector entre hombres y mujeres.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de **PROSETECNISA** se estructura en los siguientes apartados:

- I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. Dicho diagnóstico se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por la Empresa respecto a: **plantilla; acceso; incorporación y condiciones de trabajo; promoción; retribuciones; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral; política de comunicación y sensibilización de igualdad; infrarrepresentación femenina; violencia de género.**
- II. Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación; y las personas o grupos responsables de su realización.
- III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

A fin de conseguir esa efectividad, se utilizará la doble estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH):

- ❖ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ❖ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Empresa, en todos los procesos y en todos los niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El programa de actuación se estructura en:

- **OBJETIVOS GENERALES**
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- **MEDIDAS**
- **PERSONAS RESPONSABLES**
- **PLAZOS DE EJECUCIÓN**

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de

seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención y que son las siguientes:

1. Acceso y selección.
2. Contratación.
3. Clasificación profesional.
4. Formación.
5. Promoción profesional.
6. Condiciones de trabajo.
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
8. Infrarrepresentación femenina.
9. Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
11. Violencia de género.
12. Comunicación.

3. DEFINICIONES

3.1 Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

3.2 Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y

las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (art. 5 Ley 3/2007).

3.3 Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43 Ley 3/2007).

3.4 Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos desfavorable que otra en situación comparable (art. 6.1 Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley (art. 6.2 Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art. 6.3 Ley 3/2007).

3.5 Acoso Sexual y acoso por razón de sexo.

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 (art. 7.1 Ley 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 (art. 7.2 Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una perspectiva de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 Ley 3/207).

3.6 Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. 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 (nueva redacción del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, según Real Decreto Ley 6/2019).

3.7 Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo.

3.8 Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

3.9 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (art. 10 Ley 3/2007).

3.10 Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11 Ley 3/2007).

3.11 Tutela jurídica efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación con el que supuestamente se ha producido la discriminación (art. 13.1 Ley 3/2007).

3.12 Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley 3/2007).

3.13 Corresponsabilidad.

Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de los menores por parte de ambos/ambas progenitores/progenitoras sea igual.

3.14 Desagregación de datos por sexo.

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando, en su caso, la discriminación.

3.15 Diagnóstico de situación.

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que puedan integrarse en un Plan de Igualdad.

3.16 Discriminación directa por razón de sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos desfavorable que otra en situación comparable (art. 6.1 LOIEMH).

3.17 División sexual del trabajo.

Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

3.18 Violencia de género.

Se entiende por violencia de género todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, ejercido sobre la mujer por el hecho de serlo.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de **PROSETECNISA** en el territorio español -existentes en la actualidad o que se creen en el futuro- y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa, incluido el personal contratado por ETT.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación, además, a todas aquellas empresas que, como consecuencia de la constitución de una UTE, presten o puedan prestar servicios conjuntamente con **PROSETECNISA** UTE's presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del plan. Los representantes de las mismas al firmar la UTE, se adhieren expresamente al mismo, quedando sujetas dichas empresas a este Plan desde la firma y hasta la finalización de los respectivos contratos conjuntos.

Sobre los nuevos centros que se abran y UTES, se informará a la Comisión de Seguimiento y se hará entrega del diagnóstico de los mismos.

5. COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de la Empresa está formada por 9 personas -6 mujeres y 3 hombres-, con presencia de UGT, CCOO y USO.

6. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años desde la firma del presente documento, es decir, desde el 16 /12/ 2020, hasta el 16 /12/ 2024.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).

7. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO

7.1 Descripción General de la empresa.

- Prosetecnisa es una empresa del sector de seguridad y lleva más de 30 años en el mercado.
- El Equipo directivo está compuesto por 3 mujeres y 2 hombres.
- Cuenta con 15 Delegaciones en todo el territorio nacional, tales como: Albacete, A Coruña, Barakaldo, Burgos, Cádiz, Cantabria, Ceuta, Gasteiz, Gijón, Guipuzkoa, Madrid, Málaga, Murcia, Pamplona y Valencia.
- Desde 2011 es Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres por Emakunde –Instituto Vasco de la Mujer- (BOPV: 2011/01/27).
- Tiene los certificados: ISO 9001 de Gestión de Calidad, ISO 14001 de Medioambiental y OHSAS 18001.

7.2 Situación de partida en materia de Igualdad.

- Prosetecnisa elaboró en 2010 su I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres con vigencia de dos años. Se dio un escaso despliegue de las acciones del I Plan, destacándose entre ellas:
 - Guía de un uso no sexista del lenguaje.
 - Protocolo para casos de acoso en el contexto laboral.
- Prosetecnisa muestra un compromiso explícito con la protección de las mujeres de su plantilla.
- Se precisa una contextualización del momento actual de Prosetecnisa en materia de Igualdad de mujeres y hombres y una redefinición de las actuaciones a abordar. Se plantea el siguiente proceso de trabajo que tiene como objetivo final dotar a

Prosetecnisa de un nuevo diagnóstico y II Plan para la igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género.

7.3 Marco de relaciones laborales.

- Prosetecnisa atiende para la gestión de sus personas al **Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2017-2020**. No se aprecia perspectiva de género en la redacción del resto de apartados del Convenio, en los que se abordan el global de los aspectos que componen la gestión de las personas, las categorías y puestos de trabajo –denominación en masculino genérico-, indumentaria de trabajo, distribución de jornada, seguridad y salud laboral para situaciones de riesgo específicas para las mujeres, etc. El referido documento de corte estatal incorpora una clara orientación al colectivo de personas del ámbito de la seguridad técnica y todos los puestos se encuentran formulados en masculino genérico.

7.4 Características de la plantilla.

- Sobre la presencia de mujeres y hombres, se cuenta actualmente con 1.516 personas en plantilla (173 mujeres -11%- y 1.343 hombres -89%-).
- Cabe destacar la escasa presencia de mujeres en las categorías de Personal Cualificado y Vigilancia, y sin presencia en Mandos Intermedios.
- Para la gestión de su plantilla, Prosetecnisa cuenta con cuatro grupos profesionales: Grupo 1 (Personal directivo – delegaciones y dirección de áreas de actividad), Grupo II (Personal administrativo), Grupo III (Mandos intermedios) y Grupo IV (Personal vigilante), distribuidos en 21 subgrupos o categorías laborales con marcado sesgo de género.
- La presencia masculina está presente en el Grupo III (mandos intermedios) con un 100%, un 89% en el Grupo IV (personal vigilante) y un 56% en los grupos I (personal directivo) y un 29% en el Grupo II (personal administrativo). En el caso de la presencia de mujeres trabajadoras, se percibe una distribución desequilibrada en todos los grupos. Con un 71% en el Grupo II (personal administrativo), un 44% en el

Grupo I (personal directivo), un 11% en el Grupo IV (personal vigilante) y sin presencia en el Grupo III (mandos intermedios).

- La plantilla se sitúa principalmente, por edad, en el rango de 45 a 54 años.
- Por nivel de estudios, no constan datos relacionados con los niveles de estudios. Sin embargo, la empresa relata que las personas del Grupo V necesitan tener certificados especiales para desarrollar su actividad profesional, por lo que se supone que la plantilla cuenta con un mínimo de estudios obligatorios – formación profesional.

7.5 Orientaciones generales en la gestión de personas.

Gestión de Personas:

- No se dispone de procedimientos específicos que definan los diferentes procesos de gestión de personas.

Reclutamiento, selección y contratación:

- Se puede observar en el dato de la antigüedad los esfuerzos de Gestión de Personas en las nuevas contrataciones. Un 2% de las mujeres son de nueva incorporación (menos de 1 año en la empresa).
- En los procesos de selección hay muchas subrogaciones. En el caso de personal no subrogado los hacen el personal delegado y de inspección. Las candidaturas vienen por ofertas de empleo publicadas en webs de empleo, organismos oficiales y por redes informales (una persona de la plantilla recomienda a otra/o profesional).
- No se ha dado hasta el momento actual ninguna petición expresa de hombre o de mujer para ninguno de los puestos creados o vacantes en Prosetecnisa. **No se ha dado discriminación directa ni acción positiva** en este sentido para ninguno de los procesos de contratación o movilidad interna.

- Con respecto a la **selección y contratación de personas para puestos intermedios o de oficina**, no se tienen evidencias de si se ha podido incluir en el pasado sesgos de género, o no, en la selección para la terna final de candidaturas propuestas a Prosetecnisa.

Formación continua:

- Prosetecnisa cuenta con un **plan de formación anual** elaborado por la Gestión de personas y que es presentada a la Representación Legal de los Trabajadores para su evaluación y aprobación conjunta. Los planes de formación están relacionados con la formación obligatoria de 20 hs/año de capacitación especificada en el Convenio. No se da un diagnóstico participativo de las necesidades de formación detectadas por las personas de la plantilla ni una planificación que pueda suponer una mejora de las competencias y conocimientos de cara a una futura promoción, plan de carrera o sistema de polivalencias.
- En el año 2018, 459 personas han participado de acciones formativas, 50 de ellas eran mujeres. Hay constancia de que las acciones formativas están relacionadas con el puesto de trabajo. No hay constancia del impacto de estas formaciones en su desarrollo profesional.
- Sobre la incorporación de aspectos relacionados con la igualdad o con los compromisos sociales de Prosetecnisa en los planes de formación anuales, se concreta lo siguiente:
 - Los planes de formación anuales han ido principalmente orientados a aspectos relacionados con la protección y seguridad técnica, etc.
 - No se ha realizado hasta el momento actual ninguna acción formativa específica en materia de **igualdad** de mujeres y hombres.

Promoción o Provisión de Vacantes:

- Se producen **escasos movimientos o cambios de estructura** y no se prevén evoluciones de la plantilla significativas motivadas por reestructuraciones, jubilaciones, reorganizaciones, etc.
- Las vacantes o las necesidades de promoción son gestionadas internamente y no se publicitan los puestos a cubrir. No hay una sistematización de las decisiones de las promociones.
- No se da ningún procedimiento escrito que regule el modo en el que se abordan las promociones.
- No se ha dado la acción positiva para favorecer una mayor presencia de mujeres en aquellos puestos o categorías donde se encuentran infrarrepresentadas.
- En 2017 han sido promocionadas 2 personas trabajadoras, una mujer delegada de área y un hombre de Mando Intermedio.

Sistema Retributivo:

- El sistema retributivo de Prosetecnisa es un sistema conocido y transparente, teniendo como única referencia de categorías y salarios el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2017-2020.
- Se ha identificado brecha salarial para la máxima “a trabajo de igual valor, igual salario” –entendiendo que la aplicación de las categorías del Convenio debiera ser el referente garantista para ello-. Esta brecha salarial está presente en todas las categorías en las que hay presencia de mujeres y de hombres.
- Los beneficios sociales y demás ventajas sociolaborales se aplican de igual modo para todo el colectivo de empresas de Prosetecnisa, encontrándose recogidas en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2017-2020.

Seguridad y Salud Laboral:

- Prosetecnisa dispone de la acreditación OSHAS 18000 para la gestión de la seguridad y la salud laboral de sus personas.
- No se han hecho estudios de riesgos psicosociales ni hay constancia de que realicen en un futuro próximo.
- No se han dado denuncias de acoso sexual o por razón de sexo dentro del ámbito laboral de Prosetecnisa.
- Las denuncias por acoso laboral producidas dentro del ámbito de Prosetecnisa no han tenido consideración de sexual o por razón de sexo.
- No se conocen casos en la plantilla de mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género, en su ámbito personal, siendo trabajadoras de Prosetecnisa.

Corresponsabilidad y Usos del Tiempo:

- No se dispone de procedimientos específicos que concreten la política de usos del tiempo en Prosetecnisa o que recoja el conjunto de medidas ofrecidas tanto por la empresa como por la legislación vigente para la conciliación corresponsable. Es el Convenio Colectivo el principal y mayor repositorio de medidas de conciliación para el personal de Prosetecnisa.
- En materia de medidas de conciliación, se da un total de 34 personas (15 mujeres y 19 hombres) que han solicitado permisos para conciliar la vida laboral y familiar. En el caso de las medidas como maternidad y riesgo durante el embarazo han solicitado los permisos correspondientes el 5 y 3 respectivamente. Por otro lado, los hombres se han acogido a las medidas como la paternidad y reducción de jornada en un 18 y 1 hombre respectivamente.

8. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.

8.1 Objetivos generales:

1. Integrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa. Creación de la figura de *Agente de Igualdad* como garante de dicha integración.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la Empresa y fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
4. Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñen un puesto de igual valor.
5. Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
6. Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

8.2 Objetivos específicos.

8.2.1 Acceso a la empresa y selección.

1. Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical.
2. Establecer medidas de fomento del acceso a los puestos donde la mujer esté subrepresentada. Fomentar la contratación de mujeres en el sector, mediante medidas de acción positiva.
3. Buscar una mayor presencia de la mujer en las entrevistas a realizar por la Compañía.
4. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

8.2.2 Clasificación profesional.

1. Garantizar 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.
2. Analizar los factores que justifican las diferencias entre los grupos, categorías y puestos profesionales.

8.2.3 Formación.

1. Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, en especial al personal relacionado con la organización de la Empresa, Recursos Humanos, Mandos Intermedios y Personal Directivo para garantizar la objetividad y no discriminación en todos los procesos efectuados por la Empresa.
2. Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso.
3. Formación para el desarrollo profesional.

8.2.4 Promoción profesional

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
2. Informar, formar y motivar la participación en procesos de promoción profesional con preferencia al sexo menos representado en el puesto a cubrir.

8.2.5 Condiciones de trabajo.

1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las trabajadoras y trabajadores.
2. Garantizar que los trabajadores del sexo masculino y femenino tengan iguales condiciones de trabajo, fundamentalmente en los servicios a los que están adscritos.

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

1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
3. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre las mujeres y hombres de la plantilla.

8.2.7 Infrarrepresentación femenina

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
2. Fomentar la promoción profesional en la empresa hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.

8.2.8 Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.

1. Realizar el seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla.

8.2.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

1. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

8.2.10 Violencia de género.

1. Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así a darles mayor protección.

8.2.11 Comunicación.

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 plantilla.
2. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.
3. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso externo como interno.

9. MEDIDAS E INDICADORES

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
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 responsable de igualdad. Será nombrada en el plazo de 2 meses, a contar, desde la aprobación del presente plan.	RESPONSABLE Pendiente designación SUPLENTE Jéssica Montero Pérez jmontero@prosetecnisa.com	4 años

1. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Revisar todos los procedimientos de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Si no existe un procedimiento, desarrollarlo.	Revisión o implantación del procedimiento o creación del mismo con perspectiva de género.	RRHH/Dpto. Selección	6 meses
2- Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan por sexo	RRHH/Dpto. Selección	6 meses
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.	RRHH/Dpto. Selección	Anual
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.	RRHH/Dpto. Selección	Anual
5- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Nº de ofertas y guion elaborado.	RRHH/Dpto. Selección	Anual

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

1-	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).	Análisis de un muestreo	RRHH/Dpto. Selección	Anual
2-	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de un muestreo	RRHH/Dpto. Selección	Anual
3-	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, al menos una formará parte del proceso final de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección	RRHH/Dpto. Selección	Anual
4-	Establecer, como principio general, la selección de mujeres 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/Dpto. Selección	Anual
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 masculinizados de la empresa.	Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	RRHH/Dpto. Selección	Anual
6-	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.).	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos	RRHH/Dpto. Selección	Anual

2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- 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	RESPONSABLES	PLAZO
1- Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de mujeres y hombres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada, y bajas por puestos.	Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo. Datos de bajas.	RRHH	Anual
2- Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales	RRHH	Anual
3- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o 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

4-	Compromiso de conversión de al menos un 25% de las jornadas parciales de las mujeres en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Nº de transformaciones desagregadas por sexo.	RRHH	4 años
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	4 años
6-	Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la mujer.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo.	RRHH	4 años
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
8-	Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.	Comparativa anual por grupos profesionales.	RRHH	4 años
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

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- 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
1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	RRHH	Anual
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

3-	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras.	RRHH	4 años
4-	Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos liminar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Definiciones de los puestos de trabajo.	RRHH	4 años
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

4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- 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
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. <u>Esta formación tendrá carácter obligatorio.</u>	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo.	Agente de igualdad/RRHH/ Dpto. Formación	6 meses
2- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	Agente de igualdad/RRHH/ Dpto. Formación.	6 meses
3- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, delegaciones provinciales, cuadros y responsables de RHH que estén implicados de una manera directa en la asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	Agente de igualdad/RRHH/ Dpto. Formación	6 meses
4- Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo.	Agente de igualdad/RRHH/ Dpto. Formación	6 meses
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.	Agente de igualdad/RRHH/ Dpto. Formación	6 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Garantizar el acceso a los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
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.	RRHH/Dpto. formación	Anual
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.	RRHH/Dpto. Formación	Anual
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.	RRHH/Dpto. Formación	Anual
4- Promover acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan a la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica.	RRHH/Dpto. Formación	Anual
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: tabla de diagnóstico del área de formación con todos sus contenidos (datos numéricos).	RRHH/Dpto. Formación	Anual
6- Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación.	RRHH/Dpto. Formación	Anual

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- 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
1- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	RRHH	Anual
2- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desglose por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	RRHH	Anual
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	RRHH	Anual

	han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.		
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 presentadas / Nº de candidaturas rechazadas y motivos por sexo y registro de datos.	RRHH Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
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 grupo de origen y destino.	RRHH	Anual
2- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Nº de hombres y mujeres que participan.	RRHH/Dpto. Formación	anual

6. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexo y categoría	Mancomunado/PRL	Anual
2- Se realizará o revisará y se difundirá en protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	Mancomunado/PRL	Anual
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.	Mancomunado/PRL	Anual
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	Mancomunado/PRL	Anual
5- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género.	Mancomunado/PRL	Anual

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos.	RRHH/Dpto. Formación	Anual
2- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos.	RRHH	Anual
3- 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 pro sexos.	RRHH	Anual
4- 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 por sexos.	RRHH	Anual
5- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos.	RRHH	Anual
6- Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 2 tutorías por curso académico e hijo, 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 por sexos.	RRHH	Anual
7- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas medidas a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 8 horas anuales. Superadas estas horas será considerado como permiso no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos.	RRHH/Dpto. Operaciones.	Anual
8- 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 turno, siempre que sea posible.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos.	RRHH/Dpto. Operaciones	Anual
9- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos.	RRHH	Anual
10- Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos	Nº de veces que se solicita y nº de veces	RRHH	Anual

determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	que se aplica la medida desagregado y por sexos.		
11- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 15 días naturales, independientemente del número de horas de jornada que realice el trabajador. A los dos años de vigencia del plan se elevará el número de días de acumulación a 16.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos.	RRHH	6 meses
12- La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos.	RRHH	Anual
13- 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	Anual
14- Favorecer la prevalencia de adaptaciones de jornada frente a la reducción de jornada por el cuidado de menores o mayores dependientes.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica desagregado por sexo. En caso de negativa, motivar la denegación.	RRHH	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) especialmente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	A través de la nómina bimestralmente	Agente de igualdad	Anual
2- Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, limitado a cuatro horas.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica.	RRHH/Dpto. Operaciones	Anual
3- El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo o al disfrute del permiso por nacimiento, tendrá derecho a que le faciliten el cambio de turno o de centro (si hay vacantes en otro).	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica.	RRHH/Dpto. Operaciones	Anual
4- 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 solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y de hombres en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO

1-	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	RRHH	Anual
2-	Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Informe	RRHH	Anual

9. RETRIBUCIONES/AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	
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 extra salariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio salarial	RRHH	Anual
2-	Crear un grupo dentro de la Comisión de Seguimiento para analizar el estudio salarial y elaborar el plan de actuación para análisis y reducción de la brecha salarial detectada.	Creación del grupo, fecha de constitución, funciones. Resultado de los análisis.	Comisión de Seguimiento del Plan.	Anual
3-	En caso de detectarse desigualdades (brecha salarial), 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	Anual
4-	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando de los criterios complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales	RRHH	Anual

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	
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	Mancomunado	Anual
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.	Mancomunado	Anual
3-	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo y a la RLT participante en la Comisión de seguimiento.	Nº de formaciones y nº de horas	Mancomunado	Anual
4-	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	RRHH	Anual

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.	Agente de igualdad/Dpto. Formación/ Comisión de igualdad	Anual
---	--	--	-------

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
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	Anual
2- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centro de salud mental, equipos /de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018	Nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
3- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
4- La empresa reducirá la jornada de trabajo diaria de la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales durante un tiempo máximo de 3 meses, por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género atienda a sus necesidades personales.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
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).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
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 del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
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 15 días de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual

8-	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondería, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca. Semestralmente, y durante la vigencia del plan, se adecuará esta medida a la casuística y a la realidad socioeconómica de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	6 meses
9-	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
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.	Aplicación de la medida	RRHH	Anual
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.	Aplicación de la medida	RRHH	Anual
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 se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
13-	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
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 mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
15-	La empresa, a petición de la trabajadora, facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 8 sesiones totales, ni el precio de 50 euros por sesión, con un límite temporal de dos meses. La empresa lo abonará contra factura, previa justificación.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
16-	La empresa concederá una ayuda económica de una mensualidad o cantidad fijada para el salario mínimo interprofesional (la más ventajosa para la trabajadora) en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual

17- Se concertará, a través de la Mutua y a petición de la trabajadora, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
18- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	RRHH	Anual

12. COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
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	RRHH	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
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	Agente de igualdad/Dpto. Formación	Anual
2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Creación del espacio y contenidos	Informática	Anual
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	RRHH	anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Agente de igualdad	Anual
2- Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas	Colaboraciones	Agente de igualdad	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- 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 de acoso sexual y por razón de sexo.	Diseño y difusión de la campaña	Agente de igualdad/RRHH	Anual
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 de igualdad	Anual
3-	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	RRHH/Dpto. financiero	Anual
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	Agente de igualdad	4 años

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	Agente de igualdad/RRHH	Anual
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019.	Folleto y nº de personas informadas	Agente de igualdad/RRHH	Anual

10. PRESUPUESTO

El presente presupuesto contempla los recursos materiales y humanos previstos por la empresa para el Plan de Igualdad.

1. Proceso de selección y contratación: 1000€
2. Clasificación Profesional: 500€
3. Formación: 2000€
4. Promoción Profesional: 1000€
5. Condiciones de trabajo: 1000€
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: 2000€
7. Infrarrepresentación femenina: 1000€
8. Retribuciones: 10.000€

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: 4000€
10. Violencia de género: 4000€
11. Comunicación y sensibilización: 1000€

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la LOIEMH establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación es independiente a la obligación prevista para la Empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y en su caso sobre medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y sobre la aplicación del Plan de Igualdad.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de **PROSETECNISA** permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una **Comisión de Seguimiento y Evaluación** que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión estará compuesta por tres miembros por parte de la Empresa y tres miembros por parte de la representación sindical.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará en el mismo día de la firma del Plan. Una de las personas designadas por la Empresa actuará como Agente de Igualdad ante las partes, facilitando una dirección de correo electrónico a la que puedan dirigirse las comunicaciones.

Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
- ✓ Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.

Atribuciones generales de la Comisión

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente;

la Comisión emitirá informe en un plazo no superior a quince días. Asimismo, será de aplicación el Sistema Extrajudicial de Soluciones de Conflictos Laborales de Ámbito Estatal (SIMA).

- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- ✓ La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

Atribuciones específicas de la Comisión

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del mismo.
- ✓ Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de las posibles acciones futuras.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los seis meses de la entrada en vigor del mismo, y durante el resto de la

vigencia se realizará con carácter semestral. Dos meses antes de la finalización del plazo de vigencia se realizará una evaluación final. En las evaluaciones se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.

- ✓ En la evaluación final se debe tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
 - El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
 - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá semestralmente para el estudio de los datos del periodo anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión, en caso de ser necesarios.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La persona designada como Agente de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

ANEXO

A. ANEXO I: PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA PROTECCION Y SEGURIDAD TECNICA SA (PROSETECNISA)

La dirección de PROSETECNISA y los sindicatos con representación en la Comisión de Igualdad, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

ACUERDAN

Establecer el presente PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO para todos sus centros de trabajo , conforme a las siguientes disposiciones:

INTRODUCCIÓN

La legislación vigente mandata a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Este protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007) y el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo 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.”

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- La representación de la Dirección de la empresa y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta.
- Todas las personas que componen la Organización deben estar comprometidas con la protección de la dignidad de las personas, en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso y a la prevención y solución de aquellos casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse.
- Este tipo de conductas, además de ser calificadas como muy graves, y susceptibles de ser sancionadas en su grado máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos que, sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o trabajadora acosados, nos permita actuar con prontitud en el ámbito de la empresa, garantizando siempre la confidencialidad y la intimidad de la persona denunciante y denunciada.

DEFINICIONES

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Acoso sexual.-

Como establece el artículo 7.1 de la LO 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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 y ofensivo.

A los efectos del presente procedimiento se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollado en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Acoso por razón de sexo.-

Según el artículo 7.2 de la LO 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.

Según el artículo 7.3., se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por último, el artículo 7.4. establece que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

- Garantizar el conocimiento efectivo del Protocolo por todas las personas integrantes de la empresa, dándole difusión por los medios que fuesen necesarios; dicha comunicación deberá subrayar el compromiso de la Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.
- Se enviará copia del presente Protocolo a Delegados/as de Prevención, a Delegados/as de Personal, así como a toda la plantilla actual de la empresa y nuevas incorporaciones a través de los medios de comunicación internos de la empresa.
- La empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación al objeto no solo de prevenir el acoso, sino también para influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se establece, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, este procedimiento de actuación, que se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en dicho procedimiento.

Este procedimiento tiene como objetivo esclarecer la existencia o no de un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO

Para cada caso de solicitud de intervención de Acoso, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, 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 hasta cuatro miembros, tres por parte de la empresa y tres por parte de la RLT, que realizarán las siguientes funciones:

- Instructor/a: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. Será designado por la empresa.
- Secretario/a: 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. Será del departamento de RRHH de la empresa.
- Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del Secretario/a. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, siendo nombrada por la parte sindical.

La representación sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, entre los sindicatos firmantes del Protocolo. Asimismo, la persona denunciante podrá elegir a otro sindicato que el que le corresponde por turno rotativo.

Los miembros de la Comisión Instructora no podrán pertenecer al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación cuyo análisis se le haya encomendado.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

2. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos/as trabajadores/as que consideren estar siendo objeto de acoso.

- a) La solicitud de intervención se presentará por escrito, tanto por la víctima como por testigos, así como por la RLT, a través del formulario de denuncia, adjunto como anexo a este protocolo, en el que inste a la intervención de la Comisión. Estos formularios estarán a disposición del personal en la intranet, delegados de personal, RRHH(...) a partir de la firma del protocolo.
- b) Recibida la comunicación de denuncia la persona encargada de la instrucción convocará a la Comisión Instructora, en el plazo máximo de 5 días, para solicitar el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s

implicadas en calidad de víctimas, testigos y autor/es de las conductas indeseadas.

- c) Una vez ratificada la denuncia, la Comisión iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. A lo largo de esta fase se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban declarar.

La comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que aconsejen las circunstancias y lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciada y cuantas medidas cautelares se consideren oportunas.

Tanto la persona denunciante como denunciada podrán asistir acompañadas por alguien de la RLT o una persona de su confianza.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

- d) La Comisión tiene un plazo de treinta días para resolver motivadamente. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga notificación oficial de la solicitud.
- e) Este procedimiento finalizará con la emisión de un informe de conclusiones por parte del Instructor, que podrá incluir alegaciones particulares en el caso de desacuerdo con la instrucción de la investigación.

La resolución que lleve a cabo el instructor/a deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH, a la persona denunciante y a la persona denunciada:

- Cuando el informe constatare la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, aplicando las sanciones que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo de aplicación.
- Cuando el informe no constatare situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la

viabilidad de cambios en el puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador/a afectado/a lo solicita y es aconsejado por el Servicio de Prevención de la Empresa.

- f) Notificada, en su caso la sanción, se dará traslado a la víctima y a la Comisión Instructora. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la Comisión de Igualdad o Seguimiento del Plan de Igualdad. Si esta decisión final consistiera en la imposición de una sanción de tipo laboral habrá que cumplir con los preceptos que legal o convencionalmente estén establecidos.
- g) La empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de PROSETECNISA.

4. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la dirección de RRHH adoptará medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora en las condiciones laborales de la persona agresora.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Este procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso en cualquiera de sus modalidades es interno de PROSETECNISA, y funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad de PROSETECNISA como Anexo I.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. Al menos una vez al año, la Comisión de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se presentará resumen estadístico de las intervenciones realizadas, incluyendo información sobre el número de casos, tipo, resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes.

ANEXO

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE (marcar)

Persona afectada
 Representantes de los Trabajadores

Recursos Humanos
 Otros

TIPO DE ACOSO

Sexual Por razón de sexo Sin especificar

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE